

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA BINA BANGSA
MANDIRI**

SKRIPSI

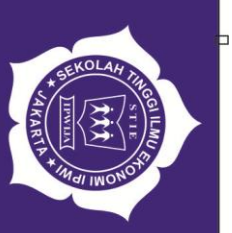
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi S1
Manajemen



Oleh :

Dini Feby Rismayanti
NIM. 2015511002

**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN SI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
JAKARTA
2019**



ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi merupakan dua dari beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja guru di SMA Bina Bangsa Mandiri. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Bina Bangsa Mandiri.

Penelitian ini dilakukan di SMA Bina Bangsa Mandiri dengan mengambil 32 guru sebagai sampel penelitian, dengan menggunakan sampel jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat setuju hingga tidak setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi ganda sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru 2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja guru disarankan agar dilakukan upaya peningkatan dan evaluasi Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Guru

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Guru



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ABSTRACT

Leadership style and compensations are two of several factors that are able to influence the performance of teacher in Bina Bangsa Mandiri High school. These research aimed to determine the effect leadership style and compensation in Bina Bangsa Mandiri High School.

Research conducted in Bina Bangsa Mandiri High School by taking 32 teacher as the research sample, data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly Agree to disagree. quantitative research was conducted by describing and analyzing research data, the multiple linier regression analysis are statistic approach to data analysis. Hypotesis testing is done by t-test and F-test

The study produced two the major finding consistent with the hypothesis put forward, the are: 1) Leadership Style has a influence on teacher performance 2)compensation has a influence on teacher performance

Base on the research finding, in order to increase teacher performance can be done by leadership style and compensation

Key word:

Leadership style, teacher performance, compensation



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah swt., karena atas ridho dan karunianya penulis mampu menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru.” Selain daripada itu penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak berikut yang telah memberikan bantuan, dukungan maupun arahan selama dilaksanakannya kegiatan KKL.

1. Ir. SM. Parulian Tanjung, MM Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM Selaku Ketua Program Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA
3. Drs. Suyanto, SE,MM,M.Ak Selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Bpk. Imam Buchori, SE, M.PD., M.SI Selaku Kepala Sekolah SMA Bina Bangsa Mandiri yang telah memberikan izin, menyediakan tempat untuk penulis melakukan penelitian disana.
5. Bpk. Roy John T. Sigalingging, S.Pd Selaku penanggung jawab atas penulis yang melakukan penelitian di SMA Bina Bangsa Mandiri.
6. Dan seluruh Guru SMA Bina Bangsa Mandiri yang mau menerima, bekerja sama dan memberikan masukan atas penelitian penulis
7. Rekan-rekan Mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA, khususnya kelas D3/D4 pagi.



8. Rekan Perpus, (Resta, Hadijah, Okta), yang tiada hentinya membantu proses pengerjaan penelitian, dari membuat Spss, *sharing* proses pun saat menemukan kendala hingga mencari solusinya.
9. Untuk Vina, Lusy, Atikah yang selalu memberikan support baik berupa bantuan ataupun motivasi agar penulis mampu menyelesaikan penelitian tanpa tekanan yang berlebihan.
10. Untuk BTS, yang telah memberikan suatu penghiburan bagi penulis, memotivasi penulis agar terus berusaha dikala terdapat kendala yang sempat menghambat proses pengerjaan penelitian.
11. Untuk kedua orang tua penulis yang tiada hentinya mendukung, berdoa, memberikan fasilitas untuk penulis menyelesaikan penelitian ini baik secara motivasi maupun materil.

Penulis mengetahui laporan ini masih jauh dari sempurna, dan tidak menutup kemungkinan bahwa masih banyak kekurangan dalam tulisan ini. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun diharapkan, sehingga tulisan ini akan lebih baik lagi nantinya. Penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca

Jakarta, 22 Agustus 2019

Penulis

Dini Feby Rismayanti



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Abstrak	v
<i>Abstact</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Sistematika penulisan	5

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori	6
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2. Gaya Kepemimpinan	10
2.1.2.1. Macam-macam Gaya Kepemimpinan	11
2.1.2.2. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan ...	14
2.1.3. Kompensasi	15
2.1.3.1. Tujuan Kompensasi	16
2.1.3.2. Dimensi dan Indikator Kompensasi	17
2.1.4. Kinerja Guru	18
2.1.4.1. Faktor-faktor yang Mendukung Kinerja Guru...	19
2.1.4.2. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru	21
2.2. Penelitian Terdahulu	23
2.3. Kerangka Pemikiran	25
2.4. Hipotesis	26

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	27
--	----

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3.2. Desain Penelitian	27
3.3. Operasionalisasi Variabel	29
3.4. Populasi, Sample, dan Metode Sampling	31
3.4.1. Populasi	31
3.4.2. Sample	31
3.5. Metode Pengumpulan Data	31
3.5.1. Sumber Data	31
3.5.2. Teknik Pengumpulan Data	32
3.6. Instrumen Variabel	33
3.6.1. Uji Validitas	33
3.6.2. Uji Reliabilitas	33
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	34
3.7.1. Metode Analisis	34
3.7.1.1. Analisis Koeffisien Determinasi	36
3.7.1.2. Model Persamaan Regresi Linier Ganda	36
3.7.2. Uji Model	37
3.7.3. Pengujian Hipotesis	38

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



4.1	Gambaran Umum Sekolah	40
4.1.1	Sejarah SMA Bina Bangsa Mandiri	40
4.1.2	Visi dan Misi SMA Bina Bangsa Mandiri	41
4.1.3	Struktur Organisasi SMA Bina Bangsa Mandiri	42
4.1.4	Gambaran Umum Responden	43
4.2	Instrumen Variabel Penelitian	45
4.2.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	45
4.3	Analisis Data	49
4.3.1	Uji Normalitas	49
4.3.2	Uji Multikolinearitas	50
4.3.3	Uji Auto Korelasi	51
4.3.4	Uji Heterokedastisitas	52
4.5	Pengujian Hipotesis	56
4.6	Pembahasan	57

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	59
5.2	Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pelaksanaan Penelitian	27
Tabel 3.2 Indikator Variabel Penelitian	29
Tabel 3.3 Skor Tiap Indikator	32
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	43
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Penghasilan.....	44
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	46
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	47
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2).....	47
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)	48
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y).....	48
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y).....	49
Tabel 4.11 Uji Multikolonieritas.....	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi.....	52

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Tabel 4.13 Koefisien Determinasi (R^2)..... 54

Tabel 4.14 ANOVA..... 54

Tabel 4.15 Hasil Olah data Regresi Ganda..... 55



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran	26
3.1 Desain Penelitian	27
4.1 Struktur Organisasi	42
4.2 Uji Normalitas.....	50
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	53
4.4 Rangkuman Hasil Nilai.....	57



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden

Lampiran 3 Data Uji Validitas Dan reliabilitas

Lampiran 3 Titik Presentasi distribusi t (df-100)

Lampiran 4 r tabel output uji regresi berganda

Lampiran 5 Output Uji tabel



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Lembaga Pendidikan, Guru memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting, karena berkenaan dengan tugas pokok yang memiliki fungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan di tempat mereka bekerja, agar dapat menjalankan tugasnya secara maksimal maka seorang guru diharapkan memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Kinerja yang baik dari seorang guru adalah ketika ia bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik, menurut suprihanto mengatakan bahwa kinerja seorang guru pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pada periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalkan standar, target, sasaran atau kinerja yang sudah ditentukan dan disepakati bersama. Alasan penelitian ini dilakukan adalah karena kinerja guru di SMA Bina Bangsa Mandiri berperan penting baik itu ketika lembaga akan melakukan reposisi, Mengembangkan sekolah, atau meningkatkan produktivitas dan aktivitas sekolah. Artinya bagaimanapun lembaga harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru, karena pada dasarnya guru merupakan seseorang yang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada sekolah, dan sebagai kontra prestasi kinerjanya maka sekolah harus memperhatikan beberapa faktor agar dalam penerapannya tidak terdapat kesalahan hingga memberikan efek yang tidak baik pada kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam pelaksanaan tugasnya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Diantara faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya (Rivai, 2014:42). SMA Bina Bangsa Mandiri adalah salah satu institusi pendidikan swasta yang bernaung dibawah yayasan. Menurut penelitian peneliti, SMA Bina Bangsa mandiri menggunakan sistem “Disiplin Tinggi” dalam pengelolaan murid dan gurunya. Dimana sebagai kepala sekolah membuat aturan-aturan yang harus dipatuhi oleh murid dan apabila ada yang melanggar akan dikenakan sanksi. Ciri khas dari SMA Bina Bangsa mandiri adalah kegiatan Apel yang dilakukan sebelum murid masuk kedalam kelas dan melakukan kegiatan pembelajaran. Itu merupakan salah satu cara mendisiplinkan muridnya, dan menjadikan SMA Bina Bangsa mandiri menjadi sekolah percontohan pada sistem pendisiplinan siswa. Pun dalam pelaksanaannya guru yang mengajar harus menerapkan disiplin siswa pada saat memberikan pembelajaran, hal ini membuat para guru bersikap lebih tegas kepada murid, dan harus memberikan contoh perilaku disiplin yang diinginkan oleh pimpinan.

Adapula faktor lain yang mempengaruhi Kinerja guru, yaitu; Kompensasi, pemberian kompensasi bertujuan membantu pegawai memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa penghargaan (Nurzaman, 2014: 179).

Berdasarkan penelitian (Budi Azwar:2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan, Maka kompensasi dapat dikatakan sangat penting begitupun di SMA Bina Bangsa Mandiri, hal ini karena kompensasi merupakan tambahan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya, selain itu pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin membuat penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH BINA BANGSA MANDIRI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka perumusan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Bina Bangsa Mandiri?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Bina Bangsa Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Bina Bangsa Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Bina Bangsa Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi SMA Bina Bangsa Mandiri

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu sekolah dalam pengelolaan kinerja guru dan pengembangan guru secara efektif, sehingga mampu mencapai program pendidikan yang diinginkan.

2. Bagi Guru

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan guru dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi Penulis Dengan adanya penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori yang sudah dipelajari selama berkuliah di manajemen.

1.5 Sistematika Penulisan

1. **BAB 1, Pendahuluan** : Bab 1 ini merupakan bagian awal batang tubuh proposal, yang berisi: latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
2. **BAB 2, Tinjauan Pustaka**: Bab 2 ini meliputi: landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis. Yang berisi tentang teori, perbandingan, bahkan merumuskan jawaban sementara terhadap masalah dan sub masalah penelitian.



3. **BAB 3, Metodologi Penelitian:** Bab 3 ini merupakan bagian yang berisi penjabaran secara rinci tentang metode yang akan digunakan dan elemen-elemen penting seperti: waktu dan tempat penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variable, metode pengumpulan data, populasi, sample dan metode sampling, pun instrumentasi variable penelitian, serta rancangan metode analisa dan pengujian hipotesis.
4. **BAB 4, Hasil Penelitian dan Pembahasan:** merupakan hasil implementasi dari metodologi penelitian yang telah diuraikan
5. **BAB 5, Kesimpulan dan Saran:** Pembahasan akan mengantar kepada generalisasi hasil penelitian yang secara ringkas berisi kesimpulan dan saran.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. (Boharander dan Snell, 2010:4). Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian (Hasibuan :2013). Menurut (Handoko, 2011:3), pengertian manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari tentang bagaimana memberdayakan dan memelihara sumber daya manusia untuk memberikan hasil dalam bentuk kinerja yang mampu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan membagi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi 11 fungsi. Penjelasan singkat terkait 11 fungsi manajemen sumber daya manusia seperti di bawah ini :

1. Perencanaan

Pada tahap awal fungsi manajemen sumber daya manusia adalah melaksanakan perencanaan mengenai sumber daya manusia (pekerja/karyawan). Merencanakan tenaga kerja yang dibutuhkan atau karyawan perlu diperhatikan agar sesuai dengan spesialisasi yang diperlukan oleh perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia juga diperlukan supaya proses pencapaian tujuan perusahaan dilaksanakan secara efektif dan efisien.

2. Pengorganisasian

Setelah dilakukan perencanaan akan sumber daya manusia pada perusahaan, langkah selanjutnya adalah dilaksanakan pengorganisasian. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini dilakukan dengan merencanakan susunan dari berbagai posisi dalam organisasi/perusahaan seperti jabatan, personalia dan berbagai faktor-faktor lainnya agar tercipta sinergitas dalam organisasi/perusahaan.

3. Pengarahan

Pengarahan terhadap karyawan dilakukan dengan tujuan agar semua karyawan mau bekerja sama dalam proses pencapaian tujuan organisasi/perusahaan bersamaan dengan tujuan tiap karyawan.

4. Pengendalian

Aktivitas untuk mengontrol atau mengawasi tiap kinerja dari setiap karyawan maupun manajer untuk tetap berjalan pada kebijakan perusahaan pada pencapaian tujuan. Kegiatan pengendalian memiliki tujuan untuk meminimalisir terjadinya penyimpangan.

5. Pengadaan

Proses pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk memperoleh sumber daya manusia berupa karyawan yang sesuai dengan klasifikasi yang diperlukan oleh perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan teoritis, teknis, membuat konsep serta sikap pekerja dengan program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

7. Kompensasi

Kompensasi merupakan kompensasi atas jasa bagi karyawan yang berprestasi. Balas jasa dapat berupa bonus, kenaikan gaji maupun promosi jabatan. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang satu ini dapat dijadikan motivasi untuk menaikkan kinerja karyawan.



8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan fungsi yang sangat penting dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan dari individu-individu tiap karyawan dan sumber daya manusia di perusahaan yang lain dengan kepentingan perusahaan. Lebih jauh kepentingan/tujuan perusahaan dijadikan kepentingan bersama bagi tiap individu di dalam perusahaan.

9. Pemeliharaan

Proses pemeliharaan merupakan aktivitas dalam rangka peningkatan dan pemeliharaan keadaan fisik, mental dan keloyalan pekerja supaya mereka nyaman bekerja sama dalam jangka waktu yang lama dalam pencapaian tujuan organisasi.

10. Kedisiplinan

Proses pendisiplinan melalui berbagai kebijakan yang diterapkan perusahaan menjadi hal yang cukup signifikan pada proses fungsi manajemen sumber daya manusia pada organisasi maupaun perusahaan. Kegiatan ini dilaksanakan untuk mengefektifkan proses meraih tujuan.

11. Pemberhentian

Pemberhentian atau lebih dikenal dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan diperlukan jika karyawan sudah tidak memenuhi ketentuan yang diberlakukan perusahaan. Pemutusan kontrak kerja juga dapat menjadi



cambuk bagi karyawan lain untuk terus meningkatkan kapasitas dalam rangka mengembangkan suatu organisasi/perusahaan yang ditempatinya.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi, terdapat definisi-definisi gaya kepemimpinan menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Thoha(2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut (Rival, 2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gayakepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut (Kartini Kartono, 2008:34) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian seorang pemimpin dalam berinterkasi dengan orang lain.



Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat atau perilaku seorang pemimpin dalam berinteraksi dan memengaruhi bawahannya dan untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.2.1 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. menurut Thoha (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu:

1. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Adapula lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2002), yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat
- d. Terlalu tergantung dengan kekuasaan formalnya





e. Dalam tindaknya penggeraknya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum)

2. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- a. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan
- b. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
- c. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya

3. Tipe pemimpin yang paternalistik

- a. Bersikap terlalu melindungi
- b. Jarang memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengambil keputusan
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengambil inisiatif
- d. Sering bersikap mau tahu

4. Tipe pemimpin yang kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka, tipe pemimpin yang karismatik adalah:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- a. Visi dan artikulasi, dia memiliki visi yang ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami.
 - b. Rasio personal.
 - c. Peka terhadap lingkungan, mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan
 - d. Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.
5. Tipe pemimpin yang demokratis
- Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa pemimpin demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:
- a. Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritiak dari pegawai
 - b. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama atau *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan
 - c. Selalu berusaha lebih sukses
 - d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri

2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Dimensi dan indikator yang digunakan dari Robert House (Robin dan Coutler, 2011:147)

1. Tipe Direktif
 - a. Pemimpin yang memberi tahu apa yang harus dikerjakan
 - b. Bimbingan khusus
 - c. Mentaati peraturan

- d. Jadwal yang spesifik
2. Tipe Suportif
 - a. Perhatian terhadap kebutuhan
 - b. Iklim kerja yang baik
3. Tipe Partisipatif
 - a. Konsultasi pengambilan keputusan
 - b. Mempertimbangkan ide dan saran bawahan
 - c. Memberikan kebebasan berpendapat
4. Tipe berorientasi prestasi
 - a. Menetapkan sasaran menantang
 - b. Pimpinan yang luar biasa

2.1.3 Kompensasi

Kompensasi adalah suatu hal yang penting baik bagi perusahaan maupun karyawan, karena dengan adanya kompensasi mendorong seseorang untuk menjadi karyawan disuatu perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang membuat seseorang tertarik atau mau bekerja. Adapun pengertian kompensasi menurut para ahli, yaitu:

Menurut (Ardana, 2012:153) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Menurut (Sastrohadiwiryo, 2011:125) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja



tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Lalu ada pula menurut (Yani, 2012:139) kompensasi adalah bentuk bayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat.

Dari tiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah ia berikan dan kerjakan, untuk dijadikan motivasi agar produktivitas meningkat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.1 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:121) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Kompensasi

(Hasibuan, 2013:86) mengemukakan, ada beberapa indikator kompensasi secara umum, Yaitu:

1. Kompensasi Langsung
 - a. Gaji
 - b. Bonus
 - c. insentif
2. Kompensasi tidak langsung



- a. Asuransi
- b. Tunjangan Hari Raya (THR)
- c. Tunjangan konsumsi
- d. Fasilitas

2.1.4 Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011:260). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2014: 45). Dan secara sederhana bisa diartikan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190).

Berdasarkan UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru, ialah seorang pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah.



Kinerja Guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2014: 54)

Berdasarkan penjabaran pendapat para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kinerja Guru merupakan suatu hasil kerja dari pelaksanaan tugas atau tanggung jawab mengajar untuk meningkatkan prestasi anak didik dan memiliki standar yang sudah ditentukan untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.4.1 Faktor-faktor yang mendukung kinerja guru

Adapun Faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan kedalam dua macam (Ismail Ahmad, 2017:138), yaitu:

a. Faktor dari diri sendiri (Intern), meliputi;

1. Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas seorang pendidik dalam proses pembelajaran. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban, makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

2. Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dalam kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan

3. Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

4. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

b. Faktor dari luar (Ekstern)

1. Lingkungan Kerja

Situasi lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang ditempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.

2. Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

3. Komunikasi dengan kepala sekolah



Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4. Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar.

2.1.4.2. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Dimensi dan Indikator Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67), yaitu:

1. Kualitas Kerja.

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.



3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja Sama

Ketersediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan semakin baik.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





2.2 Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Alisyah Pitri	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batu Sangkar	2017	Hasil penelitian, kompensasi cukup mempengaruhi kinerja guru.
2.	Rudi Hermansyah	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru	2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru
3.	Rohma Nurlia	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. AL-IJARAH INDONESIA FINANCE	2017	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Emilia Ika Andriyani	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta	2016	Gaya kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5.	Budi Azwar	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang	2013	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru
6.	Agustinus Nugroho	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan <i>coffee shop</i> di	2011	Kompensasi langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	Surabaya		signifikan terhadap kinerja karyawan
--	----------	--	--------------------------------------

Tabel 2.1

2.3 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan yaitu dimana pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya untuk melakukan apa yang telah ia tetapkan atau perintahkan. Hal ini membuat orang tersebut mau tidak mau mengikuti atau melakukan hal tersebut demi mencapai suatu tujuan. Meskipun itu bukanlah suatu hal yang dikehendaki. Menurut (Malayu Hasibuan: 2013) Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Hal ini di dukung oleh penelitian (Rudi Hermansyah: 2018), (Rohma Nurlia: 2017), (Emilia Ika Andiyani: 2016) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja guru.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Guru

Kompensasi yaitu dimana pegawai menerima imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, Pun adapula bayaran dalam bentuk manfaat atau intensif untuk memotivasi pekerja agar produktivitasnya semakin meningkat (Yani, 2012:139) Hal ini di dukung oleh penelitian (Alisyah Fitri: 2017), (Budi Azwar: 2013), (Agustinus Nugroho: 2011) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja guru.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.4 Hipotesis

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru

H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA BINA BANGSA MANDIRI. Penelitian ini dimulai pada bulan Juni 2019. Adapun rangkaian Jadwal penyusunan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1

Pelaksanaan Penelitian

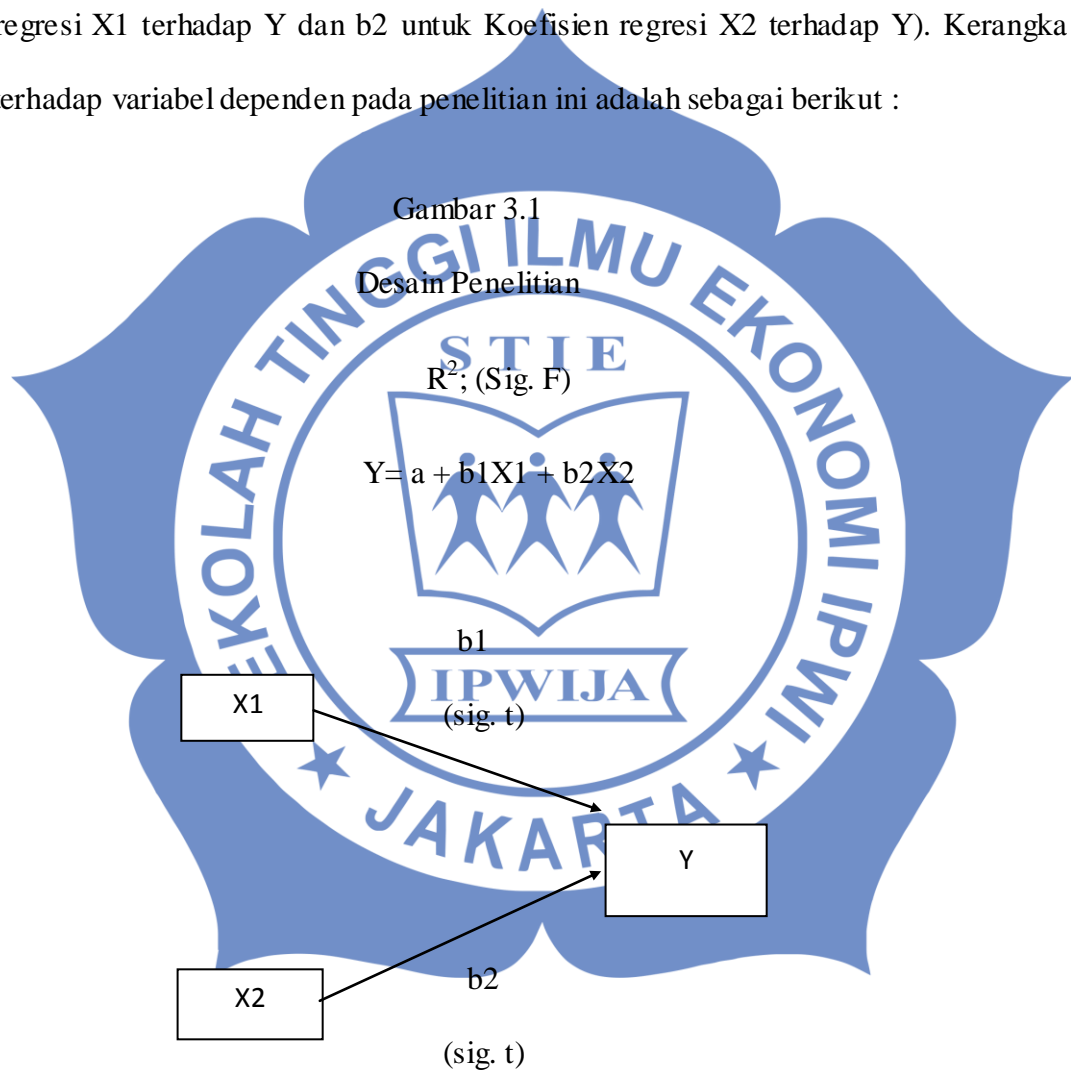
Kegiatan	Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pedahuluan	■	■	■									
Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■					
Pengumpulan Data					■	■	■	■				
Analisis Data									■	■		
Pelaporan												

3.2 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kasual yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Bina Bangsa Mandiri.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu 2 variabel independen dan 1 variabel dependen.

Ⓞ Variabel independen yang pertama yaitu Gaya Kepemimpinan dengan simbol X1 dan variabel kedua yaitu Kompensasi dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja Guru dengan simbol Y. Kelayakan model penelitian ditunjukkan oleh nilai R Square dengan uji F (Sig. F) dan pengaruh antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b1 untuk koefisien regresi X1 terhadap Y dan b2 untuk Koefisien regresi X2 terhadap Y). Kerangka pengaruh terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



3.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X₁) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut ingin mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. (Thoha, 2013:49)	1. Direktif 2. Suportif 3. Partisipatif 4. Berorientasi Prestasi	Likert
Kompensasi (X₂) Kompensasi ialah imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan pada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sastrohadiwiryono, 2011:125)	1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas	Likert
Kinerja Guru (Y) Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2014:45)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama	Likert

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian oleh peneliti karena



dipandang sebagai sebuah lingkungan penelitian (Ferdinand, 2011). Populasi penelitian ini adalah Guru SMA BINA BANGSA MANDIRI yang berjumlah 32 orang.

3.4.2 Sampel dan Metode Sampling

Sampel menurut Sujarweni (2015: 81) adalah sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, penelitian tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian. Misalnya karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh Guru di SMA BINA BANGSA MANDIRI, menggunakan metode sampling jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai objek yang diteliti. Sehingga jumlah responden sebanyak 32 Guru.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Adapun jenis data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah bersumber dari

1. Data Primer yaitu data yang akan diperoleh dari objek penelitian, yang diperoleh melalui metode-metode pengumpulan data, untuk kemudian diolah oleh penulis.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang telah jadi (data yang telah diolah). Data yang tersedia seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, maupun data berupa laporan keuangan.

3.5.2 Teknik pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:



a. Studi kepustakaan dalam metode pengumpulan yang dilakukan dengan mencari informasi melalui sumber tulisan/bacaan untuk memberikan landasan teori dan pengarahannya dalam penelaahan terhadap permasalahan penelitian.

b. Kuesioner (Angket) adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian atau daftar pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti untuk diajukan kepada subjek penelitian. Dalam pengajuan kuesioner, peneliti menggunakan skala *likert*.

KETERANGAN	SKOR PERNYATAAN
1. Sangat setuju	5
2. Setuju	4
3. Cukup Setuju	3
4. Kurang Setuju	2
5. Tidak Setuju	1

3.6 Instrumen Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Gozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Alat yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



tujuan pengukuran dikatakan sebagai alat ukur yang memiliki validitas rendah (Sugiyono, 2010). Uji Validitas dihitung dengan menggunakan korelasi Pearson, dimana kuesioner dikatakan valid apabila r hitung (*Corrected Item Total Corelation*) $>$ r tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung apabila r hitung $<$ r tabel.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari *reliability*. Pengukuran yang dimiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Meskipun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti kepercayaan, keterhandalan, kestabilan, konsisten dan sebagainya (Sugiyono, 2010). Uji reliabilitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan Cronbach's Alpha untuk pengujian tersebut, setelah dilakukan pengukuran dengan menggunakan program SPSS. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Menurut Sugiyono (2011: 184) suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas koefisien Cronbach's Alpha minimal 0,6.

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181) :



a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Imam Ghazali (2016: 154) yaitu untuk mengetahui apakah data pada persamaan regresi yang di hasilkan berdistribusikan normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terkait berdistribusi mendekati normal atau tidak normal sama sekali. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametric tidak dapat digunakan. Normalitas data pada analisis linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara gradik yaitu menggunakan Normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut (Imam Ghazali, 2016 :103) yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orgonal. Variabel orgonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai di dan dua pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak dapat disimpulkan
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

3.7.1.1 Analisis koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis kemampuan variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam menjelaskan variabilitas variabel Kinerja Guru dalam model persamaan regresi yang dihasilkan dalam analisis. Hasil analisis berupa nilai koefisien determinasi R Square (R^2) yang menunjukkan berapa persentase kontribusi dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi pada model dalam menjelaskan reliabilitas nilai dari variabel Kinerja Guru.

3.7.1.2 Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Model persamaan regresi linier ganda dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_1 = \text{Gaya Kepemimpinan}$$

$$X_2 = \text{Kompensasi}$$

$$Y = \text{Kinerja Guru}$$



a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

b2 = Koefisien Regresi Kompensasi

3.7.2 Uji Model

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi pada Kinerja Guru. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Bina Bangsa Mandiri.
- Jika $\text{Sig F} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskn pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Bina Bangsa Mandiri.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama



Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMA Bina Bangsa Mandiri. Hipotesis statistik yang

diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMA Bina Bangsa Mandiri.
- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Bina Bangsa Mandiri.

Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Bina Bangsa Mandiri. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig-t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{sig-t} < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMA Bina Bangsa Mandiri.



- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Bina Bangsa Mandiri.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Daftar Pustaka

- Adinata, Arlan. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah kota Bogor*. Bogor: ITB
- Ahmad, Ismail, La Ode. 2017. *Konsep Penilaian Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Makassar: Universitas Negeri Alauddin.
- Andriyani, Eka, Emelia. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Aprilita, Bina. 2012. *Dimensi-dimensi gaya kepemimpinan bass dan avolio menurut presepsi karyawan dalam membangun gaya kepemimpinan yang efektif*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Aprilia, Puja. 2018. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai negri sipil pada kantor dinas kebersihan dan pertamanan kota medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar, Budi. 2013. "Kajian pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang." *Jurnal Manajemen*.
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Indoprint
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Haris, Triyanto. 2012. *pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada perum perumnas regional. VII makasar*. Makassar: Universitas Hasanudin
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayah, Nurul. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Yogyakarta: Universitas Negri Yogyakarta.
- Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press
- Lestari, Epo. 2013. *Jurnal Lentera Bisnis, Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lane Archive Management*. Jakarta: Politeknik LP3I Jakarta
- Mulyanto, Wulandari. 2010. *Penelitian: Metode Analisis*. Semarang: CV Agung Semarang
- Oktawati, Desy. 2016. *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten salorangun*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Pitri, Alisyah. 2017. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. Batusangkar: Peneliti Independen IAIN
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Rohma, Nurlia. 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-ijarah Indonesia finance lampung*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan

Siswanto, Dio Rendyco. 2017. *Jurnal Administrasi Bisnis, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada divisi HRD)PT. Preefort Indonesia*. Malang: Universitas Brawijaya.

Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi pertama. Lombok: Holistica.

Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press

W.W, Sujarweni. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Yensi, Astuty. 2010. *Jurnal Kependidikan Triadik, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara*. Bengkulu: Universitas Bengkulu

Zain, Rinduan. 2017. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap kinerja dosen fakultas ilmu Tabiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga*. Yogyakarta.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta