

**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**

SURAT PERNYATAAN

Bersama Ini,

Nama : Dini Feby Rismayanti

Nim : 2015511002

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.



2015511002

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA-PRODI MANAJEMEN SI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DINI FEBY RISMAYANTI
NIM : 2015511002
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI
SMA BINA BANGSA MANDIRI

Jakarta, 26 Agustus 2019

Dosen Pembimbing,



Ir. SM. Parulian Tanjung, MM

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



Dini Feby Rismayanti

2015511002

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Hari Kamis Tanggal 5 Bulan September Tahun 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi

Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM.
Ketua

td tangan
Tanggal: 5 Agustus 2019

2. Ergo Nurpatria Kurniawan, SH, MM
Anggota

td tangan
Tanggal: 5 Agustus 2019

3. Ir. SM. Parulian Tanjung, MM
Anggota

td tangan
Tanggal: 5 Agustus 2019

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM

Tanggal: 5 - Agustus - 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

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

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
--	----

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 Koefisien 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

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 Heterokesdastisitas	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

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

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi (R^2)	54
Tabel 4.14 ANOVA.....	54
Tabel 4.15 Hasil Olah data Regresi Ganda.....	55

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

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

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.

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

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.

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, personalian dan berbagai faktor-faktor lainnya agar tercipta sinergisitas dalam organisasi/perusahaan.

3. Pengarahan

Pengarahan terhadap karyawan dilakukan dengan tujuan agar semua karyawan mau bekerja sama dalam proses penapaian 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 kelayakan 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 (Rivai, 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 gaya kepemimpinan 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 berinteraksi 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:

- 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 (Sastrohadiwiryono, 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 pun 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 kerapihan, 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.

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 Surabaya	2011	Kompensasi langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1

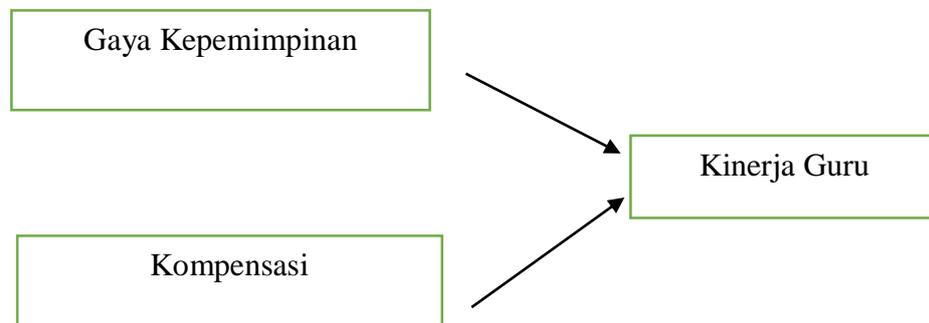
2.3 Kerangka Pemikiran

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.



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.

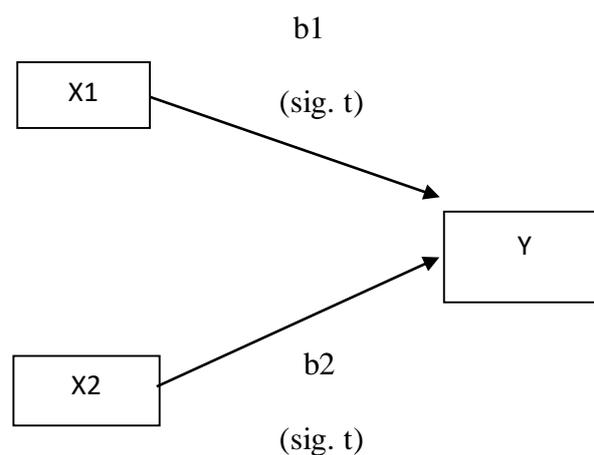
Terdapat 3 variabel penelitian yaitu 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Gaya Kepemimpinan dengan simbol X1 dan variabel kedua yaitu Kompensasi dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja Guru dengan simbol Y. Kelayakan model penelitian ditunjukkan 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 :

Gambar 3.1

Desain Penelitian

R^2 ; (Sig. F)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



3.3 Operasionalisasi Variabel

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

Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
<p>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)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direktif 2. Suportif 3. Partisipatif 4. Berorientasi Prestasi 	Likert
<p>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)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas 	Likert
<p>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)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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 pengarahan dalam penelaahan terhadap permasalahan penelitian.
- b. Kuesioner (Angket) adalah metode pengumpul 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 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 Ghozali (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 grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut (Imam Ghozali, 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
- 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 dl 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:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

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

$$X_2 = \text{Kompensasi}$$

$Y = \text{Kinerja Guru}$

$a = \text{Konstanta}$

$b_1 = \text{Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan}$

$b_2 = \text{Koefisien Regresi Kompensasi}$

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 menjelaskan 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 (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

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

2. 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_0 ditolak dan H_a 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_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Bina Bangsa Mandiri.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat SMA BINA BANGSA MANDIRI

Sekolah Bina Bangsa Mandiri didirikan di Bandung Provinsi Jawa Barat pada tahun 1981 terdiri dari SMP, SMA dan SMK. Kemudian Sekolah Bina Bangsa Mandiri berkembang di berbagai daerah di Indonesia, termasuk di desa Wanaherang pada tahun 1990 dan kini di desa Cikeas, Jalan letda natsir no.28 Kecamatan Gunungputeri Kabupaten Bogor.

Dalam pengembangannya Sekolah Bina Bangsa Mandiri mampu melengkapi sarana dan fasilitas sekolah sehingga pada tahun 2009 mendapat peringkat “terakreditasi A” dari BSNP Provinsi Jawa Barat.

Seiring dengan pesatnya persaingan dalam dunia pendidikan Sekolah Bina Bangsa Mandiri terus berkembang di dukung dengan berbagai fasilitas untuk kegiatan peserta didik, juga di dukung guru-guru professional di bidangnya sehingga prestasi akademik peserta didik terus meningkat dalam perolehan nilai ujian nasional yang setiap tahun kelulusannya mencapai 100%.

4.1.2 Visi dan Misi Sekolah

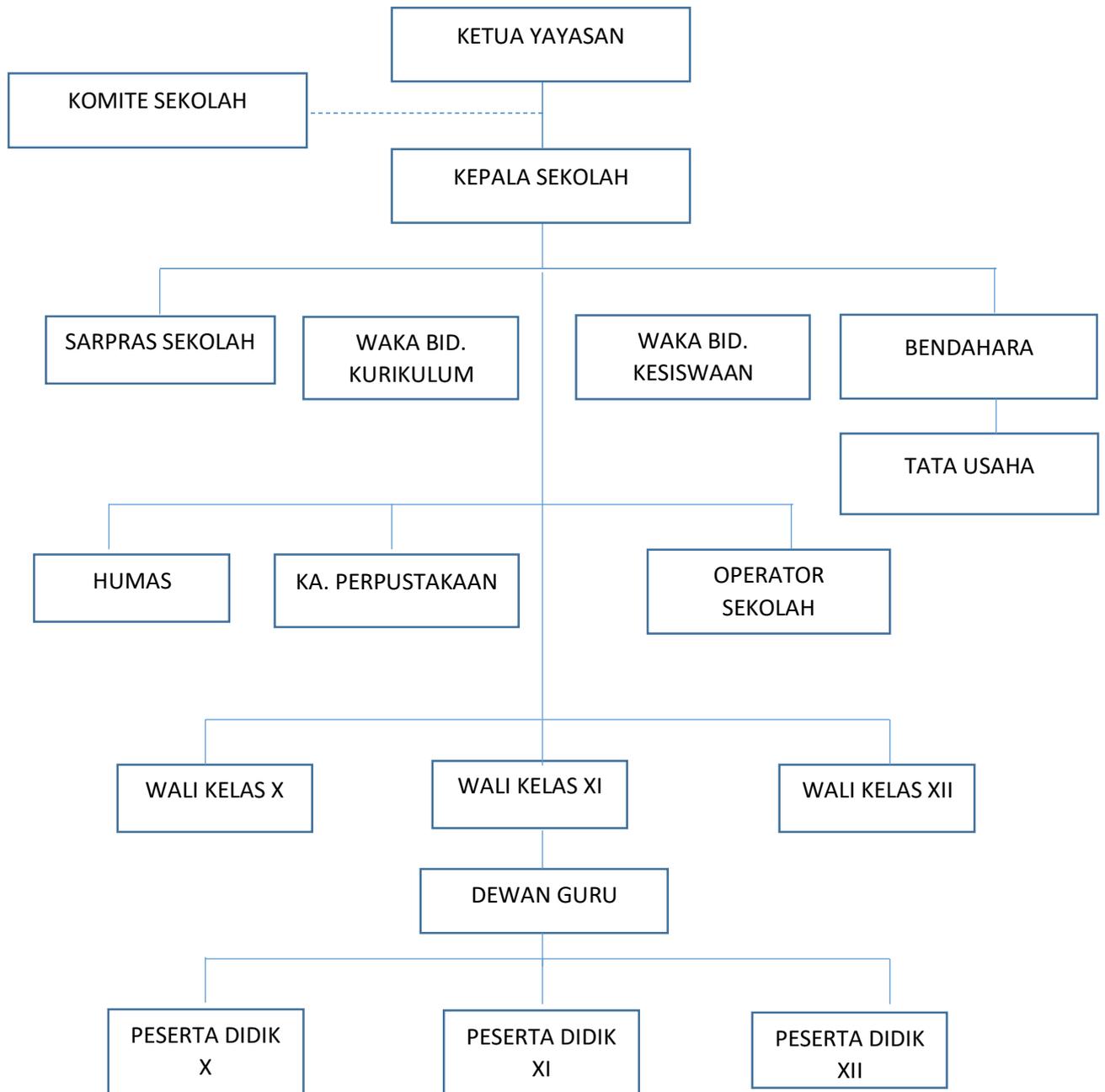
4.1.2.1 Visi Sekolah

Mencetak peserta didik unggul dalam prestasi, dan mampu bersaing diterima di Perguruan Tinggi Negeri. Dan akhlakul karimah.

4.1.2.2 Misi Sekolah

1. Menumbuhkan semangat warga sekolah dalam mencapai prestasi.
2. Mendorong peserta didik mengenali potensi diri untuk melanjutkan ke Perguruan Tinggi Negeri/Swasta.
3. Menumbuhkan penghayatan dan pengenalan terhadap ajaran agama yang dianut.
4. Melaksanakan pembelajaran secara efektif bagi semua guru dan peserta didik.

4.1.3 Struktur Organisasi



4.1.4 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 32 orang Guru SMA Bina Bangsa Mandiri. Untuk memahami lebih jauh mengenai responden penelitian, terlebih dahulu penulis menganalisis karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Penghasilan, dan Lama Bekerja. Terdapat Karakteristik responden, yaitu:

Pada Tabel berikut ini menunjukkan pengelompokkan responden berdasarkan Jenis Kelamin:

Tabel 4.1
Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki- laki	18	56.2	56.2	56.2
	Perempuan	14	43.8	43.8	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yaitu Laki-laki sebesar 18 orang atau 56.2% dan jumlah responden Perempuan sebanyak 14 orang atau 43.8%

Pada Tabel berikut ini menunjukkan pengelompokkan responden berdasarkan Usia:

Tabel 4.2
Data Responden berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>41 TAHUN	10	31.2	31.2	31.2
	21-25 TAHUN	6	18.8	18.8	50.0
	26-30 TAHUN	4	12.5	12.5	62.5
	31-35 TAHUN	7	21.9	21.9	84.4
	36-40 TAHUN	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia yaitu yang berusia diantara 21-25 Tahun sebanyak 6 orang atau 18.8%, yang berusia 26-30 Tahun sebanyak 4 orang atau 12.5%, berusia 31-35 tahun sebanyak 7 orang atau 21.9%, berusia 36-40 sebanyak 5 orang atau 15.6%. dan yang berusia >40 tahun sebanyak 10 orang atau 31.2%.

Pada Tabel berikut ini menunjukkan pengelompokkan responden berdasarkan Penghasilan.

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Penghasilan

		Penghasilan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 JUTA	4	12.5	12.5	12.5
	>4 JUTA	4	12.5	12.5	25.0
	2-3 JUTA	11	34.4	34.4	59.4
	3-4 JUTA	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan Penghasilan yaitu Guru yang berpenghasilan <2 juta sebanyak 4 orang atau 12.5%, yang berpenghasilan 2-3 juta sebanyak 11 orang atau 34.4%, berpenghasilan 3-4 juta sebanyak 13 orang atau 40.6%, yang berpenghasilan >4 juta sebanyak 4 orang atau 12.5 %.

Pada Tabel berikut ini menunjukkan pengelompokkan responden berdasarkan Lama Bekerja:

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	14	43.8	43.8	43.8
	11-15 TAHUN	6	18.8	18.8	62.5
	16-20 TAHUN	3	9.4	9.4	71.9
	6-10 TAHUN	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan Lama Bekerja yaitu Guru yang lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 14 orang atau 43.8%, yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 9 orang atau 28.1%, yang bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 6 orang atau 16.8%, yang bekerja selama 16-20 tahun sebanyak 3 orang atau 9.4%.

4.2. Instrumen Variabel Penelitian

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dihitung dengan menggunakan korelasi Pearson, dimana kuesioner dikatakan valid apabila r hitung (*Corrected Item Total Correlation*) > r

tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung apabila r hitung $< r$ tabel. Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrument item masing-masing variable pada penelitian yang dilakukan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.34	9.523	.719	.871
X1.2	37.59	9.862	.416	.894
X1.3	37.47	9.289	.713	.870
X1.4	37.47	9.289	.713	.870
X1.5	37.44	10.319	.512	.884
X1.6	37.34	9.136	.879	.860
X1.7	37.34	9.330	.798	.865
X1.8	37.53	10.322	.414	.890
X1.9	37.38	8.500	.789	.863
X1.10	37.44	10.125	.390	.894

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Jumlah responden $N=32$ dan taraf signifikan 5% maka r tabel adalah 0,349 uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena nilai r hitung $> r$ tabel atau nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> r$ tabel, maka 10 item pernyataan dinyatakan **valid**.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang valid.

Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,888 > 0,06$ maka dikatakan Reliabel dan dapat digunakan.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.81	10.351	.604	.900
X2.2	37.97	11.257	.458	.908
X2.3	37.81	9.577	.670	.897
X2.4	37.75	9.226	.744	.892
X2.5	37.75	10.581	.474	.908
X2.6	37.78	9.918	.739	.892
X2.7	37.88	9.274	.827	.886
X2.8	37.94	10.383	.624	.899
X2.9	38.00	10.129	.698	.895
X2.10	37.88	9.597	.835	.886

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Jumlah responden $N=32$ dan taraf signifikan 5% maka r tabel adalah 0,349 uji validitas variabel Kompensasi (X2) dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena nilai r hitung $>$ r tabel atau nilai *Corrected Item-Total Correlation* $>$ r tabel, maka 10 item pernyataan dinyatakan **valid**.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang valid. Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,906 > 0,06$ maka dikatakan Reliabel dan dapat digunakan.

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	37.34	9.523	.529	.901
Y.2	37.62	9.726	.507	.902
Y.3	37.44	8.899	.647	.895
Y.4	37.41	8.572	.732	.889
Y.5	37.47	9.805	.586	.899
Y.6	37.34	8.749	.849	.882
Y.7	37.34	8.814	.821	.883
Y.8	37.50	9.419	.660	.894
Y.9	37.47	8.580	.699	.892
Y.10	37.41	9.217	.599	.897

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Jumlah responden $N=32$ dan taraf signifikan 5% maka r tabel adalah 0,349 uji validitas variabel Kinerja Guru (Y) dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena nilai r hitung $>$ r tabel atau nilai *Corrected Item-Total Correlation* $>$ r tabel, maka 10 item pernyataan dinyatakan **valid**.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang valid. Reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,903 > 0,06$ maka dikatakan Reliabel dan dapat digunakan.

4.3. Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda yang harus di uji dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari :

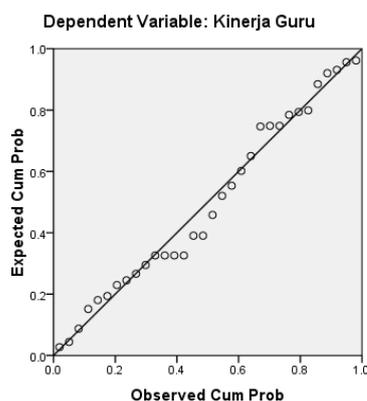
4.3.1. Uji Normalitas

Salah satu menentukan uji normalitas yaitu dengan melihat normal probably plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Ghozali,2011:160). Dari gambar 4.2 di bawah hasil menunjukkan bahwa data sudah terdistribusi secara normal karena penyebaran data atau titik-titik disekitar garis diagonal tidak menyimpang terlalu jauh dan mengikuti arah garis diagonal nya.

Adapun hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar p-p plot berikut ini:

Gambar 4.2 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

4.3.2. Uji Multikolonieritas

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

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari pada 0,2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

Tabel 4.11
Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya	.775	1.290
Kepemimpinan	.775	1.290
Kompensasi	.775	1.290

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel Kinerja Guru tidak terdapat gangguan masalah multikolonieritas. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai tolerance nya di atas 0,10 (niai tolerance berkisar 0,775), begitu juga dengan nilai *value inflation faktor (VIF)* tidak ada yang diatas 10 (nilai VIF berkisar antara 1,290).

4.3.3. Uji Asumsi Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi dalam penelitian ini maka digunakan uji *Durbin Watson (DW)*

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.585

Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

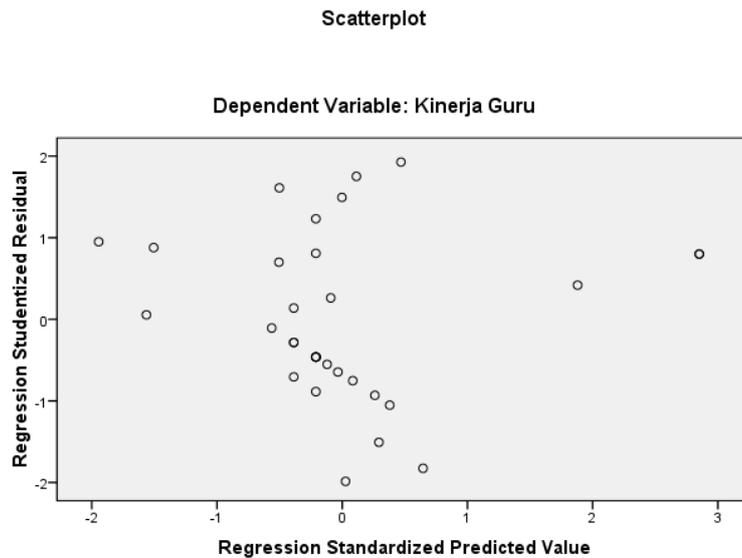
Berdasarkan tabel 4.12 pada uji autokorelasi, dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 1.585. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.21 < 1.585 < 1.65$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

4.3.4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafik yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik *scatter plot*. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi. Berdasarkan grafik *scatter plot* di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi Adjusted R Square. Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.473	2.424

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel model summary diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,507. R Square = 0,507 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 50.7% variasi Y.

Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru.

Tabel 4.14
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.328	2	87.664	14.920	.000 ^a
	Residual	170.391	29	5.876		
	Total	345.719	31			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Guru
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.15
Koefisien

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.643	6.149		4.333	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.419	.145	-.429	-2.896	.007
	Kompensasi	.770	.141	.807	5.451	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat di susun model persamaan regresi linier ganda sebagai berikut :

$$Y = 26.643 - 0.419X_1 + 0.770X_2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a = 26.643$ dapat diartikan bahwa jika X_1 , X_2 dan X_3 bernilai nol maka Y bernilai positif sebesar 26.643.
- Koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = -0.419$ dapat diartikan bahwa jika nilai X_1 bernilai konstan (nol) maka nilai Y adalah -0.419.
- Koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0.770$ dapat diartikan bahwa jika nilai X_2 meningkat sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat sebesar 0.770

4.4 Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji F

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dengan uji F untuk menunjukkan kelayakan data dari penelitian yang menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: ada layak

Dari hasil analisis pada tabel diatas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Sig F sebesar 0.000, oleh karena nilai Sig F 0.000 < nilai probabilitas 0.05 maka dapat di katakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y).

2. Uji t

a. Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.007, oleh karena itu nilai Sig t1 0.007 < nilai probabilitas 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

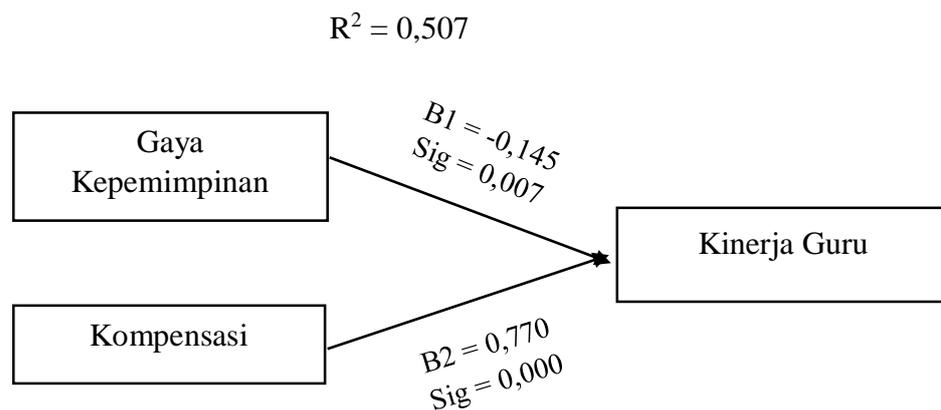
b. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Kompensasi (X2) sebesar 0.000, oleh karena nilai Sig t2 0.000 > 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y)

4.5 Pembahasan Penelitian

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid dan reliabel. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Gambar 4.4
Rangkuman Hasil Nilai



Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna pengaruh antara variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru di SMA Bina Bangsa Mandiri. Penelitian ini melibatkan 32 orang responden Guru di SMA Bina Bangsa Mandiri. Kemudian untuk menguji keseluruhan perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS versi 16.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Rohma Nurlia yang dalam penelitiannya menyatakan gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Alisyah Fitri yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja Guru di SMA Bina Bangsa Mandiri, maka dapat dibuat kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Bina Bangsa Mandiri
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Bina Bangsa Mandiri

5.2 Saran

Kesimpulan yang telah diperoleh dapat dijadikan sebuah masukan bahan evaluasi terhadap hal-hal yang terkait dengan tabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja guru.

1. Bagi sekolah, pada variabel gaya kepemimpinan, diharapkan baik itu kepala sekolah, yayasan yang memimpin mampu memberikan contoh yang baik bagi para guru yang menjadi pegawainya, menentukan sikap bagaimana harus memperlakukan pegawai namun tetap sejalur dengan cita-cita organisasi dalam membangun sekolah.
2. Bagi sekolah, pada variabel kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif harus ditingkatkan dan diberikan sebaik-baiknya, kemudian dari penelitian ini dapat

dijadikan evaluasi bagi sekolah mengingat kompensasi mampu mempengaruhi kinerja guru, dan itu harus diperhatikan.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Indikator Variabel	SS	S	CS	KS	TS
1	Kepala Sekolah menuntut pekerja untuk mengikuti aturan yang telah dibuat tanpa terkecuali					
2	Semua keputusan ada ditangan kepala sekolah					
3	Kepala sekolah memperhatikan konflik yang terjadi pada guru					
4	Kepala sekolah selalu memberikan solusi ketika guru bertanya tentang masalah-masalah terkait dengan pekerjaan					
5	Kepala sekolah membuat keputusan partisipatif					
6	Kepala sekolah menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari guru untuk menyusun tugas kerja					
7	Kepala sekolah mengutamakan kepentingan umum dalam pemecahan masalah					
8	Kepala sekolah menghargai dan memuji guru yang memiliki hasil kerja yang bagus					

9	Kepala sekolah memperhatikan tingkat kedewasaan guru dalam pemberian tugas					
10	Kepala sekolah berusaha mendorong guru untuk meningkatkan kemampuan mereka					

2. Variabel Kompensasi (X2)

No	Indikator Variabel	SS	S	CS	KS	TS
1	Saya menerima gaji setiap bulan					
2	Pemberian gaji sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan					
3	Bagi saya kesesuaian gaji menjadi motivasi untuk bekerja					
4	Jika ada penambahan kerja saya mendapatkan upah tambahan					
5	Bonus yang diberikan adil, sesuai dengan waktu dan hal yang telah dikerjakan.					
6	Saya memperoleh penghargaan prestasi sesuai dengan kinerja					
7	Saya mendapatkan THR setiap tahunnya					
8	Saya mendapatkan jaminan kesehatan					
9	Jika ada keperluan penting, saya mendapatkan cuti					
10	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai					

3. Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Indikator Variabel	SS	S	CS	KS	TS
1	Guru memiliki keterampilan dan pemahaman yang baik dalam melaksanakan tugas					
2	Guru mampu menyelesaikan tugas dengan baik					
3	Guru mampu mengelola sumber daya yang ada seperti teknologi untuk media pembelajaran					
4	Guru cenderung menyelesaikan tugas sebanyak-banyaknya agar tidak menumpuk.					
5	Guru dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas.					
6	Guru datang tepat waktu di dalam kelas					
7	Guru mengajar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
8	Guru tidak melimpahkan tugas yang menjadi tanggung jawab kepada guru yang lain					
9	Guru mampu membina kerja sama yang baik dengan guru yang lain					
10	Guru tidak merasa kinerja lebih baik daripada guru yang lain					

Lampiran 3

VARIABEL KINERJA GURU (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	37.34	9.523	.529	.901
Y.2	37.62	9.726	.507	.902
Y.3	37.44	8.899	.647	.895
Y.4	37.41	8.572	.732	.889
Y.5	37.47	9.805	.586	.899
Y.6	37.34	8.749	.849	.882
Y.7	37.34	8.814	.821	.883
Y.8	37.50	9.419	.660	.894
Y.9	37.47	8.580	.699	.892
Y.10	37.41	9.217	.599	.897

VARIABEL KOMPENSASI (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.81	10.351	.604	.900
X2.2	37.97	11.257	.458	.908
X2.3	37.81	9.577	.670	.897
X2.4	37.75	9.226	.744	.892
X2.5	37.75	10.581	.474	.908
X2.6	37.78	9.918	.739	.892
X2.7	37.88	9.274	.827	.886
X2.8	37.94	10.383	.624	.899
X2.9	38.00	10.129	.698	.895
X2.10	37.88	9.597	.835	.886

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.34	9.523	.719	.871
X1.2	37.59	9.862	.416	.894
X1.3	37.47	9.289	.713	.870
X1.4	37.47	9.289	.713	.870
X1.5	37.44	10.319	.512	.884
X1.6	37.34	9.136	.879	.860
X1.7	37.34	9.330	.798	.865
X1.8	37.53	10.322	.414	.890
X1.9	37.38	8.500	.789	.863
X1.10	37.44	10.125	.390	.894

Lampiran 4

Tabel r untuk df = 1-100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178

24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317

54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507

84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 5

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Gaya Kepemimpinan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.473	2.424

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.328	2	87.664	14.920	.000 ^a
	Residual	170.391	29	5.876		
	Total	345.719	31			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.643	6.149	4.333	.000	
	Gaya Kepemimpinan	-.419	.145	-.429	-.2.896	.007
	Kompensasi	.770	.141	.807	5.451	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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 Personalialia 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 Negeri 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.
- 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
- V.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.