

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU  
PADA SEKOLAH HARAPAN UTAMA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Hendri Candra  
140910019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2017**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU  
PADA SEKOLAH HARAPAN UTAMA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:  
Hendri Candra  
140910019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2017**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Hendri Candra  
NPM/NIP : 140910019  
Fakultas : Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH HARAPAN UTAMA**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi. ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 27 Januari 2018

Materai 6000

**Hendri Candra**  
140910019

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU  
PADA SEKOLAH HARAPAN UTAMA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:**

**Hendri Candra  
140910019**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 27 Januari 2018**

**Heryenzus, S.Kom., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Perkembangan suatu perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan di suatu perusahaan tersebut. Karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan serta menggerakkan faktor-faktor yang terdapat didalam perusahaan. Pemimpin dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas serta keterampilan untuk mengelolah sebuah perusahaan yang dipimpin untuk mengantarkan perusahaan ke tujuan yang direncanakan atau ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel ditentukan menggunakan *sampling* jenuh sebanyak 129 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengelola dan menganalisis data penelitian ini adalah SPSS versi 21. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokodastisitas. Uji pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Berdasarkan hasil uji statistic diketahui variabel kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja guru merupakan data berdistribusi normal, variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas dan heterokodastisitas. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama. Secara pasial variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y), sedangkan variabel kompensasi (X3) berpengaruh negative dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Guru

## **ABSTRACT**

*The development of a company is generally influenced by the leadership applied in a company. Because human resources are the main capital in planning and moving the factors contained within the company. Leaders are required to improve the quality and skills to manage a company led to deliver the company to its planned or predetermined destination. This study aims to determine how much influence of leadership, work discipline, compensation on teacher performance at Sekolah Harapan Utama both partially and simultaneously. This research uses descriptive research design with quantitative approach. The sample was determined using saturated sampling of 129 respondents. Data collection was done by distributing questionnaires. The software used to manage and analyze this research data was SPSS version 21. The data analysis used was classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, hetero-plasticity test . Test of influence using multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis (R<sup>2</sup>). Hypothesis testing using t test and F test. Based on statistical test results known leadership variables, work discipline, compensation and teacher performance is normal distributed data, independent variable does not occur multicollinearity and heterokodastisitas. The results showed that leadership, work discipline, and compensation simultaneously have a significant effect on teacher performance at Sekolah Harapan Utama. The variables of leadership (X1) and work discipline (X2) have positive and significant effect on teacher performance variable (Y), while the compensation variable (X3) has a negative and significant effect on teachers performance variable (Y).*

**Keywords:** Leadership, Work Discipline, Compensation, Master Performance

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang telah mendampingi dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Dosen dan *Staff* Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi pendidikan.
6. Orang Tua dan Keluarga lainnya yang selalu memberikan nasihat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teman - teman dan sahabat (Candy, Hendri, Linda Ria, Anci Purnama, Septe Windi, Meldi Susanto) yang selalu mendukung dan menjadi penyemangat dalam pembuatan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan belas kasihNya, Amin.

Batam, 27 Januari 2018

Hendri Candra

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	8
1.3. Batasan Masalah .....	8
1.4. Rumusan Masalah .....	8
1.5. Tujuan Penelitian .....	9
1.6. Manfaat Penelitian .....	10
1.6.1. Manfaat Teoristis .....	10
1.6.2. Manfaat Praktis .....	10

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Landasan Teori .....	11
2.1.1. Kepemimpinan .....	11
2.1.1.1. Definisi Kepemimpinan .....	11
2.1.1.2. Sifat-sifat Kepemimpinan .....	12
2.1.1.3. Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan .....	13
2.1.1.4. Indikator Kepemimpinan .....	13
2.1.2. Disiplinan Kerja .....	14
2.1.2.1. Definisi Disiplin Kerja .....	14
2.1.2.2. Tujuan Kedisiplinan .....	14
2.1.2.3. Indikator-Indikator Kedisiplinan .....	15
2.1.3. Kompensasi .....	15
2.1.3.1. Definisi Kompensasi .....	15
2.1.3.2. Tujuan Kompensasi .....	17
2.1.3.3. Jenis – Jenis Kompensasi .....	18
2.1.3.4. Indikator – indikator Kompensasi .....	19
2.1.3.5. Faktor – faktor yang mempengaruhi Penetapan Kompensasi .....	20
2.1.4. Kinerja Karyawan (Guru) .....	21
2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan (Guru) .....	21
2.1.4.2. Tujuan Kinerja Karyawan (Guru) .....	22

2.1.4.3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan (Guru) .....	22
2.1.4.4. Indikator –Indikator Kinerja Karyawan .....	23
2.2. Penelitian Terdahulu .....	24
2.3. Kerangka Berpikir .....	26
2.4. Hipotesis .....	26

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Desain Penelitian .....	27
3.2. Operasional Variabel .....	27
3.2.1. Variabel Independen .....	28
3.2.2. Variabel Dependen.....	28
3.3. Populasi dan Sampel.....	29
3.3.1. Populasi .....	29
3.3.2. Sampel .....	30
3.3.2.1. Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.5. Metode Analisis Data .....	32
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	32
3.5.2. Uji Kualitas Data .....	33
3.5.2.1. Uji Validitas .....	33
3.5.2.2. Uji Reliabilitas .....	35
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	36
3.5.3.1. Uji Normalitas.....	37
3.5.3.2. Uji Kolmogorov-Smirnov .....	38
3.5.3.3. Uji Multikolinearitas .....	38
3.5.3.4. Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.5.4. Uji Pengaruh .....	39
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
3.5.4.2. Uji R <i>Square</i> ( $R^2$ ).....	40
3.5.5. Uji Hipotesis .....	41
3.5.5.1. Uji t (Parsial).....	41
3.5.5.2. Uji F (Simultan) .....	41
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	42
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	42
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	42

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian .....	44
4.1.1. Profil Responden.....	44
4.1.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
4.1.1.2. Profil Responden Berdasarkan Umur.....	45
4.1.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	46
4.1.1.4. Profil Responden Berdasarkan Lama Berkerja .....	47
4.1.1.5. Profil Responden Berdasarkan Status .....	47
4.1.2. Analisis Deskriptif .....	48
4.1.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1) .....	49

4.1.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	50
4.1.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X <sub>3</sub> ) .....	52
4.1.2.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y).....	53
4.1.3. Hasil Uji Kualitas Data .....	56
4.1.3.1. Hasil Uji Validitas.....	56
4.1.3.1.1. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ).....	57
4.1.3.1.2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ).....	57
4.1.3.1.3. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X <sub>3</sub> ).....	58
4.1.3.1.4. Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y).....	59
4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	60
4.1.3.2.1. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan .....	60
4.1.3.2.2. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	61
4.1.3.2.3. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi .....	62
4.1.3.2.4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	62
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	63
4.1.4.1. Hasil Uji Normalitas .....	63
4.1.4.2. Hasil Uji <i>Kolmogorov – Smirnov</i> .....	65
4.1.4.3. Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
4.1.4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	66
4.1.5. Uji Pengaruh .....	67
4.1.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
4.1.5.2. Uji <i>R Square</i> .....	69
4.1.6. Uji Hipotesis .....	70
4.1.6.1. Uji t .....	70
4.1.6.1. Uji F .....	71
4.2. Pembahasan .....	72
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Harapan Utama.....	72
4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Harapan Utama.....	73
4.2.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Harapan Utama.....	74
4.2.4. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Harapan Utama. ....	75

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Simpulan.....	76
5.2. Saran .....	77

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
-----------------------------	-----------

## **LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Pendukung Penelitian**
- Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup**
- Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian**

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	26
Gambar 3.1 <i>Bell Shaped Curve</i> .....	37
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (P-Plot).....	64
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram.....	64
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastistas Grafik Scaterplot .....	67

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Sertifikat Akreditasi Sekolah Per Department .....	5
Tabel 1.2 Perbandingan Tingkat Ketelambatan Guru dari Bulan Juli - September 2017 .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.2 Skala Likert .....	31
Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif.....	33
Tabel 3.4 Angka Indeks Koefisien Reliabilitas.....	36
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Umur .....	45
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Berkerja.....	47
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Status .....	48
Tabel 4.6 Kriteria Analisis Deskriptif.....	48
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kepemimpinan.....	49
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja.....	50
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi.....	52
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Guru .....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1) .....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) .....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3) .....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y).....	59
Tabel 4.15 Indeks Koefisien Reabilitas .....	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Reabilitas Kepemimpinan (X1).....	61
Tabel 4.17 Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja (X2).....	61
Tabel 4.18 Hasil Uji Reabilitas Kompesasi (X3).....	62
Tabel 4.19 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4.20 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov .....	65
Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	68
Tabel 4.23 Hasil Uji R <i>Square</i> .....	70
Tabel 4.24 Hasil Uji t .....	70
Tabel 4.25 Hasil Uji F.....	72

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 <i>Person Product Moment</i> .....	34
Rumus 3.2 <i>Alpha Cronbach</i> .....	35
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda .....	40
Rumus 3.4 Uji $R^2$ .....	40
Rumus 3.5 Uji t .....	41
Rumus 3.6 Uji Statistik F .....	41

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran I Penelitian Terdahulu
- Lampiran II Soal Kuesioner
- Lampiran III Hasil Isi Kuesioner
- Lampiran IV Data Responden
- Lampiran V Hasil Uji Data SPSS
- Lampiran VI r Tabel
- Lampiran VII t Tabel
- Lampiran VIII F Tabel

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan suatu perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan di suatu perusahaan tersebut. Karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan serta menggerakkan faktor-faktor yang terdapat didalam perusahaan. Pemimpin dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas serta keterampilan untuk mengelolah sebuah perusahaan yang dipimpin untuk mengantarkan perusahaan ke tujuan yang direncanakan atau ditetapkan sebelumnya.

Pada zaman era globalisasi saat ini, peningkatan kualitas dan keterampilan sangat diperhatikan baik dalam perkantoran maupun dalam kepemimpinan di bidang pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan yang baik dan bermutu menjadi dasar perkembangan dan kemajuan sebuah sekolah. Oleh sebab itu, pengelola pendidikan harus merespon berbagai kebijakan pemerintah dan keinginan masyarakat dalam kerangka perbaikan mutu dan keratifitas serta strategi manajemen yang baik dalam konteks sistem. Dengan demikian, akan tercipta pendidikan yang lebih baik dan lebih maju untuk bersaing dengan tingkat nasional maupun di tingkat internasional.

Dunia pendidikan saat ini telah berkembang sangat pesat dari waktu ke waktu. Pendidikan saat sekarang sudah tidak dapat dibandingkan dengan pendidikan di masa lalu. Maka lembaga pendidikan mempunyai tanggung jawab

sosial yang sangat besar kepada bangsa dan Negara ini bukan lagi sebagai sebuah kepentingan bagi semata bisnis. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi dunia pendidikan di antaranya adalah kepemimpinan seorang kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang bisa mempengaruhi dan menentukan kemajuan sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengadministrasi dan memiliki komitmen yang tinggi untuk melakukan setiap rencana serta tugas yang telah direncanakan. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat meningkatkan disiplin kerja serta kinerja setiap guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidikan. Oleh karena itu pimpinan seorang kepala sekolah harus memiliki kepribadian sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan keterampilan untuk membimbing sebuah lembaga kepemimpinan.

Seorang guru dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pendidikan di lingkungan sekolah terutama dalam hal belajar-mengajar, karena keberhasilan siswa sangat ditentukan oleh kinerja guru yang profesional dalam menjalankan tugas, fungsi dan peranannya sebagai seorang pendidik. Seorang guru dituntut menjadi seorang pendidik yang berkualitas dengan kinerja yang bagus dan bertanggung jawab. Oleh sebab itu, salah satu solusi dalam memecahkan tantangan tersebut, ialah melalui pelaksanaan disiplin kerja dalam suatu perusahaan yang kita kerjakan sendiri.

Disiplin yang baik menentukan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja lebih dapat diartikan sebagai perilaku tindakan serta suatu sikap dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan

sesuai peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh suatu pekerjaan atau intasi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis (lisan). Disiplin karyawan sangat perlu diperhatikan dalam dunia kerja karena disiplin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Disiplinan yang sering kita ketahui berbagai beberapa unsur yaitu pemanfaatan waktu, mengatur administrasi pendidikan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab, karena disiplin seorang guru akan dapat mempengaruhi besarnya terhadap prestasi belajar siswa, dimana prestasi yang tinggi akan dapat diraih siswa. Apabila didukung disiplin guru secara baik dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru yang disiplin dapat ditemukan masalah masalah yang dapat ditimbulkan pada saat membuat suatu program pembelajaran atau penyampaian suatu materi yang akan disampaikan kepada siswa siswi dalam kelas. Siswa yang bermasalah atau menimbulkan permasalahan akan dapat kita menyelesaikan dengan mempelajari dan memecahkan kesulitan siswa pada saat guru memberikan materi pelajaran. Guru bukan sekedar disiplin dalam mengajar pelajaran yang disusun dan disampaikan oleh seorang siswa. Guru juga harus mempunyai kreatifitas atau kemampuan untuk mempelajari setiap sifat-sifat siswa siswi yang diajar.

Setiap semua siswa memiliki kemampuan yang berbeda. Maka dapat diwujudkan melalui proses pembelajaran yang memberikan kebebasan pada siswa untuk mengekspresikan dan menyampaikan pendapatnya: pembelajaran yang memperhatikan karakteristik siswa sehingga hasil belajar yang diharapkan dapat mencapai. Realitas di lapangan menunjukan bahwa hasil belajar siswa pada

pelajaran tersebut masih kurang memuaskan. Dalam strategi penyampaian materi pelajaran, teknik penyampaian, kemampuan untuk membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) agar sistematis dan dapat menggambarkan penyampaian materi pokok yang diinginkan silabus, serta kemampuan dalam pembuatan bahan evaluasi yang dapat mewakili setiap indikator-indikator dalam materi pokok.

Seorang guru yang masuk dan bergabung dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk menjadi suatu keinginan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat bekerja. Kepuasan kerja tersebut akan didapatkan apabila ada kesesuaian antara harapan perkerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkan dari tempat berkerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Apabila dikaitan dengan evaluasi pekerjaan, maka seorang perkerja akan lebih semangat dan maksimalkan pekerjaannya jika pemberian kompensasi atau imbalan dan tunjangan lainnya yang diperoleh setelah melaksanakan tugasnya. Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung (*direct compensation*) yaitu gaji atau upah insentif yang diberikan dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) berupa tunjangan hari raya, pakaian dinas dan sarana ibadah.

Ada faktor profesionalisme guru yang baik didukung juga dengan pemberian kompensasi yang memadai, maka diharapkan pikiran guru akan dapat meningkatkan kinerja guru dan mampu membangun suasana yang kondusif di lembaga tersebut dikarenakan adanya kinerja guru semakin maksimal. Dalam

perbaikan kerja, manajemen sekolah harus memperhatikan faktor faktor apa saja yang berperan dalam peningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan, karena merupakan salah satu cara manajemen untuk peningkatkan suatu prestasi kinerja adalah melalui kompensasi.

Sekolah Harapan Utama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pendidikan. Sekolah Harapan Utama adalah salah satu Sekolah Swasta di kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau yang memiliki jenjang dari TK, SD, SMP, SMA, SMK, untuk SMK sendiri memiliki dua jurusan, yakni Jurusan Akuntansi dan Jurusan Teknik Komputer dan Jaringan.

**Tabel 1.1** Sertifikat Akreditasi Sekolah Per Department

No	Departement	Nilai Akreditasi	Peringkat Akreditasi	Masa Berlaku
1.	TK	-	-	8 Sep 2015 s.d 8 Sep 2020
2.	SD	88	A	30 Sep 2014 s.d 30 Sep 2019
3.	SMP	92	A	18 Sep 2015 s.d 18 Sep 2020
4.	SMA	92	A	18 Sep 2015 s.d 18 sep 2020
5.	SMK ( Jurusan Akuntansi)	88	A	24 Okt 2016 s.d 24 Okt 2021
6.	SMK ( Jurusan Tenik Komputer dan Jaringan)	87	A	24 Okt 2016 s.d 24 Okt 2021

**Sumber:** HRD Sekolah Harapan Utama (2017)

Fasilitas yang disediakan Sekolah Harapan Utama sebagai berikut, Laboratorium Komputer, Laboratorium Bahasa, Lapangan Olahraga, Kantin, Mushola, Perpustakaan, Lapangan Pakir dan Kolam Berenang.

Di Sekolah Harapan Utama kepemimpinan kepala sekolah masih belum kontribusi secara maksimal. Peraturan yang dibuat belum dapat dipertahankan dan di jalankan secara baik dan benar. Karena infomasi yang disampaikan tidak secara maksimal disampaikan kepada setiap rekan guru. Dan kurangnya hubungan interaksi antara kepala sekolah dan guru dan kurangnya motivasi yang diberikan

kepala sekolah kepada guru dalam hal masalah yang dihadapi guru terhadap siswa siswi dalam penerimaan materi, kelakuan siswa atau tingkah laku siswa dalam kelas yang dihadapi oleh guru saat proses ngajar mengajar terhadap siswa.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi bukan hal mudah untuk dilaksanakan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normal-normal sosial yang berlaku.

Dalam melakukan observasi langsung ke lapangan penelitian mendapatkan data berupa laporan absensi karyawan guru Sekolah Harapan Utama selama tiga bulan berakhir yaitu Juli, Agustus, September 2017. Tabel di bawah ini merupakan hasil rekapan dari laporan absensi karyawan guru. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2** Perbandingan Tingkat Ketelambatan Guru dari Bulan Juli -  
September 2017

No	Dapartemen	Bulan		
		Juli	Agustus	September
1	TK	1	6	3
2	SD	18	22	17
3	SMP	12	14	13
4	SMA	7	7	5
5	SMK	4	8	4
TOTAL		42	57	42

**Sumber:** Laporan Absensi Sekolah Harapan Utama

Berdasarkan tabel 1.2 pada bulan Agustus terdapat tingkat keterlambatan yang tertinggi yaitu dengan total 57 (lima puluh tujuh). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan guru Sekolah Harapan Utama

masih belum efektif disiplin kerja dalam mematuhi peraturan peratutan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Pada umumnya dengan kompensasi dapat menggambarkan kualitas dan *skill* mengajar seorang guru. Sistem kompensasi yang di berikan Sekolah Harapan Utama, yaitu kompensasi yang diterima guru lama dan guru baru tidak jauh berbeda dapat mengakibatkan kualitas guru dan juga tidak ada bonus yang diberikan kepada guru yang berprestasi. Sehingga kurangnya dorongan atau motifasi terhadap guru di Sekolah Harapan Utama.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Suparno & Sudarwati, 2014: 1) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen”. Dengan penelitian yang menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja seorang guru, maka itu penulis akan mengambil judul penelitian yaitu “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Harapan Utama.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut sehingga peneliti melakukan identifikasi masalah, adapun identifikasi masalah, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru belum berkontribusi secara maksimal.
2. Aturan yang dibuat pemimpin tidak diterlaksana dengan baik.
3. Belum Efektifnya disiplin kerja karyawan guru pada Sekolah Harapan Utama.
4. Tidak adanya memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi.

## **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas sehingga peneliti melakukan batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y).
2. Sekolah Harapan Utama sebagai objek penelitian.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama?
3. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama?
4. Apakah pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Relevan dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoristis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan di bidang kinerja karyawan tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Yayasan Sekolah Harapan Utama

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat mencapai secara maksimal.

#### 2. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan semua pihak yang membutuhkannya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kepemimpinan**

###### **2.1.1.1. Definisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Menurut (Hasibuan, 2017: 170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan berkerja secara porduktif untuk memcapai tujuan organisasi

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk memengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa definisi mengenai kepemimpinan, antara lain:

Menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, (1997) dalam (Sunyoto, 2012b: 34) kepemimpinan adalah sebagai suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Menurut Odway Tead dalam (Arifin, 2012: 3) pengertian kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut F.C. Barlet dalam (Arifin, 2012: 3) kepemimpinan institusional/kelembagaan, kepemimpinan yang dominan dan kepemimpinan persuasive.

#### **2.1.1.2. Sifat-sifat Kepemimpinan**

Menurut Edwin Ghiselli, dalam (Sunyoto, 2012b: 41), sifat sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau melaksanakan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
4. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak bergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

### 2.1.1.3. Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan

Menurut Stephen R. Covey (1997) dalam (Arifin, 2012: 5) prinsip adalah bagian dari suatu kondisi, realisasi dan konsekuensi. Mungkin prinsip menciptakan kepercayaan dan berjalan sebagai sebuah kompas/petunjuk yang tidak dapat diubah. Prinsip merupakan suatu pusat atau sumber utama sistem pendukung kehidupan yang ditampilkan dengan 4 dimensi seperti; keselamatan, bimbingan, sikap yang bijaksana dan kekuatan.

### 2.1.1.4. Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan yang menunjukkan keberhasilan pemimpin yaitu: (Yuniarsih & Suwatno, 2011: 169)

1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
2. Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
3. Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kesalahan.
4. Proaktif menyambut peluang.
5. Belajar dari pengalaman, sambil memperbaiki kesalahan.
6. Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM.
7. Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.
8. Memanfaatkan *hallo effectu* untuk membangun *networking*.
9. Mengembangkan budaya mutu yang berorientasi pada *continuous improvement (kaizen)*.

## **2.1.2. Disiplinan Kerja**

### **2.1.2.1. Definisi Disiplin Kerja**

Secara terminologis disiplin berasal dari kata latin “*disciplins*” dan dalam bahasa *inggris discipline* yang berarti pengajaran latihan. Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Menurut Sigodimedjo (2002) dalam (Sutrisno, 2011: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2012: 194) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

### **2.1.2.2. Tujuan Kedisiplinan**

Sebuah aktivitas yang selalu dilakukan pasti mempunyai suatu tujuan. Sama halnya dengan sikap disiplin yang dilakukan seseorang. Orang melakukan sikap disiplin karena ia mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai setelah ia melakukan sikap tersebut.

### **2.1.2.3. Indikator-Indikator Kedisiplinan**

Indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya: (Hasibuan, 2012: 194)

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan dan
8. Hubungan kemanusiaan

Dengan adanya kedisiplinan, maka karyawan akan lebih teratur, sehingga karyawan tidak bertindak sewenang-wenangnya. Bila hal ini dapat diciptakan maka perusahaan telah berhasil mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

### **2.1.3. Kompensasi**

#### **2.1.3.1. Definisi Kompensasi**

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) atau kesejahteraan karyawan. Menurut (Yani, 2012: 139) kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi. Kompensasi dalam bentuk financial langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Dan kompensasi tidak langsung seperti asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan lain-lain.

Menurut (Hasibuan, 2017: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan.

Menurut S.Mangkuprawira (2011) dalam (Sunyoto, 2012a: 154), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekadar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial.

### 2.1.3.2. Tujuan Kompensasi

Menurut (Yani, 2012: 140-141) tujuan manajemen kompensasi yang efektif meliputi hal-hal berikut:

1. Memperoleh personalia yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik bagi para pelamar. Tingkat pembayaran harus *responsive* terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan akan keluar jika mendapatkan pembayaran yang tidak kompetitif dan akibatnya akan menyebabkan terjadinya perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai drelatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan kisaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan.

#### 5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

#### 6. Mengikuti aturan Hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor – faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

#### 7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis Sumber Daya Manusia, manajer operasi dan para karyawan.

#### 8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM yang optimal.

### **2.1.3.3. Jenis – Jenis Kompensasi**

Menurut (Yani, 2012: 142) jenis – jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

#### 1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

## 2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai symbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

### **2.1.3.4. Indikator –indikator Kompensasi**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut (Hasibuan, 2012: 118) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Upah insentif
4. *Benefit Service*

Dengan adanya kompensasi yang memadai, maka karyawan akan lebih semangat dan motivasi sehingga karyawan akan berkerja dengan semangat dan hasil yang dikerjakan akan lebih baik. Karyawan juga akan merasa diperhatiin atas hasil kerja mereka, jika hal ini dapat diciptakan maka perusahaan telah berhasil mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

### **2.1.3.5. Faktor –faktor yang mempengaruhi Penetapan Kompensasi**

Istilah adil berarti bukan saja adil bagi masing-masing pegawai terhadap pegawai yang lainnya, berhubungan dengan sulitnya pekerjaan dan beratnya tanggung jawab, tetapi juga adil bagi perusahaan yang berangkutan. Untuk tercapainya keadilan tersebut, maka ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat upah seorang pegawai yaitu (Moekijat, 1999) dalam (Sunyoto, 2012a: 157-158).

#### **1. Pendidikan, Pengalaman dan Tanggungan**

Ketiga faktor tersebut harus mendapatkan perhatian. Bagaimanapun juga tingkat upah seorang sarjana dari yang belum sarjana harus dibedakan, demikian pun antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman. Khalayak umum sudah menganggap suatu keadilan bahwa pegawai yang mempunyai tanggungan keluarga besar mempunyai upah yang lebih besar dari kawan sekerjanya yang mempunyai tanggungan keluarga yang kecil.

#### **2. Kemampuan Perusahaan**

Faktor ini dalam merealisasikan keadilan dalam pembayaran upah belum berada dalam proporsi yang setepat-tepatnya. Jika perusahaan mengalami keuntungan, para pegawai perusahaan harus turut menikmatinya melalui kenaikan tingkat upah atau pembagian keuntungan dan sebaliknya.

#### **3. Keadaan Ekonomi**

Keadaan ekonomi atau ongkos hidup adalah salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian upah.

#### 4. Kondisi-kondisi Pekerjaan

Orang yang bekerja di daerah terpencil atau di lingkungan pekerjaan yang berbahaya harus memperoleh upah yang lebih besar daripada mereka yang bekerja di daerah yang ada tempat-tempat hiburan atau di lingkungan pekerjaan yang tidak berbahaya.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan (Guru)**

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan tersebut memenuhi tuntutan lingkungannya. Salah satu faktor yang dapat dilihat dari perkembangan perusahaan adalah kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dalam perusahaan tersebut.

##### **2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan (Guru)**

Menurut (Rivai & Jauvani Sagala, 2011: 825), menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Mondy, 2008: 162) disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam sesuatu organisasi.

#### **2.1.4.2. Tujuan Kinerja Karyawan (Guru)**

Menurut (Sedarmayanti, 2011: 264), tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

#### **2.1.4.3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan (Guru)**

Menurut (Sedarmayanti, 2011: 265) manfaat penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Perencanaan dan pengembangan karir
5. Kesempatan kerja yang sama

6. Keputusan penempatan
7. Kesempatan kerja yang sama
8. Umpan balik terhadap kinerja sumber daya manusia

#### **2.1.4.4. Indikator –Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan dalam (Darmawan, 2013: 191) ada beberapa aspek yang dinilai untuk mengetahui kinerja karyawan yaitu.

1. Kesetiaan
2. Hasil kerja (Kualitas dan Kuantitas Kerja)
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggung jawab

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode	Hasil Penelitian
1.	(Supeno, Suseno, & Miranti, 2017)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris Smp Dki Jakarta	Variabel X X1 Motivasi kerja X2 Disiplin Kerja X3 Gaya Kepemimpinan  Variabel Y Y Kinerja Guru	-Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1.Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru 2.disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru 3.gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru 4.motivasi, disiplin dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama terhadap kinerja guru
2.	(Suparno & Sudarwati, 2014)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen	Variabel X X1 Motivasi X2 Disiplin Kerja X3 Kompetensi  Variabel Y Y Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan	-Uji Validitas, -Uji Reliabilitas, -Analisis Regresi Berganda -Hipotesis	Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut 1.pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai 2.pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 3.pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. 4. motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3.	(Oktiyani & Nainggolan, 2016)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten	Variabel X X1 Kompensasi X2 Lingkungan kerja  Variabel Y Y Kinerja Guru	-Uji Validitas, -Uji Reliabilitas, -Analisis Regresi berganda -Hipotesis	Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat 1.kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru 2.lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja gurub 3.kompensasi dan lingkungan kerja bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

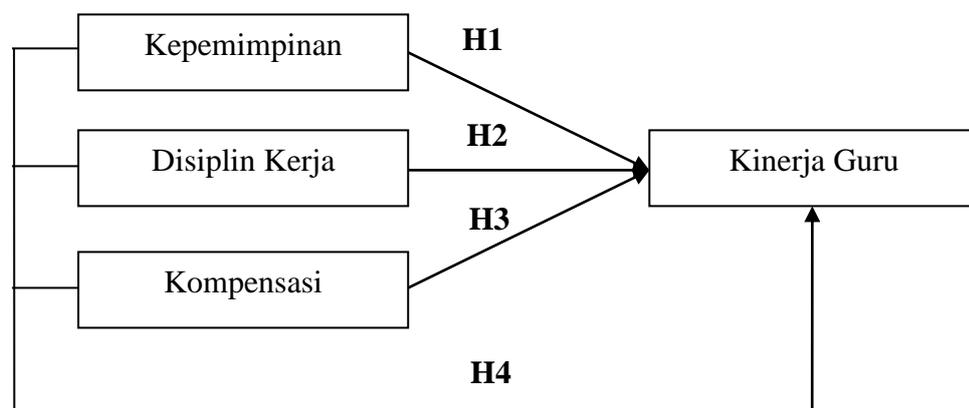
Lanjutan Tabel 2.1

4.	(Hafied, 2017)	<i>Leadership , Compensation , Work Discipline Are Able To Improve Performance Clerk PD Market City Of Makassar</i>	Variabel X X1 Leadership X2 Compensati on X3 Work Discipline  Variabel Y Y Perfomance	<i>-Validity Test -Reliability Test -Hypothesis Test Together -Hypothesis Test Partial -Hypothesis Test</i>	1. uji variabel bebas f kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). 2. (r) koefisien korelasi diperoleh bahwa tingkat korelasi hubungan antara kepemimpinan, komparasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tinggi
5.	(Thaief, Baharuddin, Priyono, & Idrus, 2015)	<i>Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance: (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)</i>	Variabel X X1 Training X2 Compensation X3 Work Discipline  Variabel Y Y Employee job performance	<i>-descriptive -analysis inferential -statistical analysis -multiple linear analysis, hypothesis test (F test and t test).</i>	1.pelatihan diikuti oleh Karyawan dinilai pada sasarannya terutama untuk isi materi dan durasi waktu yang optimal. 2.Kompensasi dinilai pada tingkat yang baik, terutama pada gaji dan kompensasi komplementer. Sedangkan untuk. Unsur fasilitas terdiri dari kendaraan dan tempat tinggal perlu ditingkatkan. 3.Kinerja kerja karyawan juga sangat positif ditanggapi tiga elemennya seperti ketepatan waktu, pekerjaan kualitas dan kuantitas kerja. 4.Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan sebagian pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Malang Layanan dan Jaringan Daerah. 5.Keseluruhan efek dari variabel independen memiliki arah yang positif. Kontribusi terbesar datang dari variabel pelatihan

Sumber: Peneliti, 2017

### 2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang penelitian maka beberapa permasalahannya antara lain Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi dapat mempengaruhi Kinerja Guru untuk mencapai suatu yang ingin dicapai. Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Berpikir

**Sumber:** Peneliti, 2017

### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Harapan Utama.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Harapan Utama.
- H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Harapan Utama.
- H4: Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Harapan Utama.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2014: 2) Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dari kegunaan tertentu. Penelitian ini merupakan data yang diperoleh melalui penelitian adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Data yang valid pasti reliabel dan obyektif. Data yang reliabel belum tentu valid, setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Melalui penelitian manusia dapat menggunakan hasilnya.

Menurut (Sanusi, 2012: 13) Desain penelitian merupakan cara mengumpulkan data, teknik sampling yang dipilih dan alat analisis data yang digunakan dan lain-lain. Desain penelitian dapat dikategorikan beberapa macam, yaitu desain penelitian deskriptif, kausalitas, korelasional, tindakan, eksperimental dan *grounded*. Desain penelitian ini menggunakan desain kausalitas yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

#### **3.2. Operasional Variabel**

Menurut (Sugiyono, 2014: 39) hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

### 3.2.1. Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2014: 39).

### 3.2.2. Variabel Dependen

Variabel Dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 39).

**Tabel 3.1** Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Kemampuan seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Akuntabilitas tinggi</li> <li>2. Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal</li> <li>3. Berlajar dari pengalaman</li> <li>4. Mengembangkan budaya mutu yang berorientasi pada <i>continouns improvement</i> (kaizen)</li> </ol>	Likert

**Lanjutan Tabel 3.1**

Disiplin Kerja (X2)	Sikap tanggung jawab dari seseorang perkerja dalam mematuhi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku di sekitar lingkung pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan kemampuan</li> <li>2. Teladan pimpinan</li> <li>3. Balas Jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat (Pengawasan Melekat)</li> <li>6. Sanksi Hukuman</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan Kemanusiaan</li> </ol>	Likert
Kompensasi (X3)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang baik secara langsung maupun tidak langsung diterima oleh karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Upah</li> <li>3. Upah Insentif</li> <li>4. Benefit dan Service</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Guru) (Y)	Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesetian</li> <li>2. Kualitas dan kuantitas kerja</li> <li>3. Kejujuran</li> <li>4. Kedisiplinan</li> <li>5. Kreativitas</li> <li>6. Kerja sama</li> <li>7. Kepribadian</li> <li>8. Prakarsa</li> <li>9. Kecakapan</li> <li>10. Tangung jawab</li> </ol>	Likert

**Sumber:** Peneliti, 2017

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan cirri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan kareakteristik dari kumpulan itu (Sanusi, 2012: 87).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 80)

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Harapan Utama Batam, yaitu 129  
Populasi

### **3.3.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014: 81).

*Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014: 85)

Berdasarkan pengambilan sampel sensus yang digunakan maka sampel diambil dari seluruh populasi 129. Penggunaan sampel digunakan dikarenakan dengan populasi relatif kecil sehingga penggunaan sampel diharapkan mampu memaksimalkan kinerja guru di Sekolah Harapan Utama Batam.

### 3.3.2.1. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan teknik *nonprobability sampling*. menurut (Sugiyono, 2016: 154) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2014: 224). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014: 142). Penelitian ini menggunakan skala *likert* dimana setiap pertanyaan akan diberi nilai 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval sebagai berikut:

**Tabel 3.2** Skala Likert

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
<b>Sangat Tidak Setuju (STS)</b>	1
<b>Tidak Setuju (TS)</b>	2
<b>Ragu-Ragu (R)</b>	3
<b>Setuju (S)</b>	4
<b>Sangat Setuju (SS)</b>	5

**Sumber:** (Sugiyono, 2012: 137)

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2014: 225). Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja guru di sekolah harapan utama (Yayasan Harapan Utama).

### **3.5. Metode Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014: 147).

Pada tahapan analisis, untuk mencari jawaban kemungkinan yang terjadi dalam penelitian ini maka penulis digunakan analisis data dengan menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Science (SPSS) 21*.

#### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Menurut (Sugiyono, 2014: 147) statistik deskriptif adalah *statistic* yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (Muhidin & Abdurahman, 2007: 146) mengemukakan bahwa kriteria dalam analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif**

<b>Rentangan Kategori Skor</b>	<b>Penafsiran</b>
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

**Sumber:** (Muhidin & Abdurahman, 2007: 146)

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

Data merupakan hal yang paling penting dalam suatu penelitian karena data merupakan gambaran dari variabel yang akan diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Sebelum data yang diperoleh dari responden diolah, tingkat keabsahan dan kepercayaan data harus diuji melalui uji kualitas data. Uji kualitas data dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen.

#### 3.5.2.1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur berat (Sugiyono, 2014: 121).

Menurut Azwar, 1999 dalam (Wibowo, 2012: 35) menyatakan uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut.

Terdapat dua macam validitas penelitian, yaitu validitas internal dan validitas eksternal.

1. Validitas internal berkenaan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai. Kalau dalam desain penelitian dirancang untuk meneliti etos kerja pegawai, maka data yang diperoleh seharusnya adalah data yang akurat tentang etos kerja pegawai. Penelitian jadi tidak valid, apabila yang ditemukan adalah motivasi kerja pegawai.
2. Validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi dimana sampel tersebut diambil. Bila sampel penelitian representatif, instrumen penelitian valid dan reliabel, cara menggumpulkan dan analisis data benar, maka penelitian akan memiliki validitas eksternal yang tinggi. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

**Rumus 3.1** *Person Product Moment*

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 37)

Keterangan:

$r_{ix}$  = Koefisien Korelasi

I = Skor item

x = Skor total dari x

n = Jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara *default* menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar dalam (Wibowo, 2012: 52), Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila diulangi dua kali atau lebih.

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut: (Suliyanto 2004) dalam (Wibowo, 2012: 52).

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha_1^2} \right]$$

**Rumus 3.2** *Alpha Cronbach*

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 52)

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$\sum \alpha_b^2$  = jumlah varian pada butir

$\alpha_t^2$  = varian total

Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika; nilai  $r$  table. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0.6. Nilai yang kurang dari 0.6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0.7 dapat diterima dan nilai di atas 0.8 dianggap baik. Sekaran, 1992 dalam (Wibowo, 2012: 53). Beberapa peneliti berpengalaman merekomendasikan dengan cara membandingkan nilai dengan table kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut ini:

**Tabel 3.4 Angka Indeks Koefisien Reliabilitas**

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0.20	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 53)

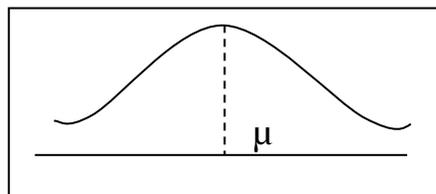
### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

(Wibowo, 2012: 61) Uji asumsi digunakan untuk memberikan *pre-test*, atau uji awal terdapat suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk

mendapatkan data yang tidak bias menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Linier Unbiased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi.

### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Wibowo, 2012: 61) Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*.



**Gambar 3.1** *Bell Shaped Curve*

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 62)

Menurut (Wibowo, 2012: 61) uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Selain itu normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan histogram *regression residual* yang sudah distandarkan, analisis *chi-square* dan juga menggunakan nilai *kolmogorov smirnov*. kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai Probability Sig (2 tailed) >  $\alpha$ ; sig > 0,05

### 3.5.3.2. Uji Kolmogorov-Smirnov

Menurut (Wibowo, 2012: 72), Untuk menganalisis nilai Kolmogorov-Smirnov bisa diambil kesimpulan bahwa, data memiliki distribusi normal kalau nilai Kolmogorov-Smirnov memiliki tingkat signifikansi jika lebih dari 0,05.

### 3.5.3.3. Uji Multikolinearitas

Didalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). (Wibowo, 2012: 87)

### 3.5.3.4. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Untuk melakukan uji tersebut ada beberapa

metode yang dapat digunakan, misalnya metode Baret dan Rank *Spearman* atau Uji *Spearman's rho*, metode grafik *Park Gleyser* (Wibowo, 2012: 93).

Uji heteroskedastisitas dalam regresi ini menggunakan scatter plot dengan menggunakan bantuan *software* statistik SPSS 2.1 for Windows. *Scatter plot* sendiri merupakan sebuah grafik yang diplot poin atau titik yang menunjukkan hubungan antara dua pasang data, heteroskedastisitas berarti variasi (*varians*) *variable* tidak sama untuk semua pengamatan.

### **3.5.4. Uji Pengaruh**

#### **3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut (Wibowo, 2012: 126), Analisis Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya.

Dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing masing nilai variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik turunnya nilai masing masing variabel indenpenden itu sendiri yang disajikan dalam model regresi. Bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots \dots + b_nX_n$$

**Rumus 3.3** Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan:

Y' = Variabel dependen ( Kinerja Guru)

a = Nilai Konstanta

b = Nilai Koefisien Regresi

X1 = Variabel Independen Pertama (Kepemimpinan)

X2 = Variabel Independen Kedua (Disiplin Kerja)

X3 = Variabel Independen Ketiga (Kompensasi)

Xn = Variabel Independen Ke-n

#### 3.5.4.2. Uji R Square ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proposi atau persentase keragaman Y atau variabel terkait yang diterangkan oleh X atau variabel bebas (Wibowo, 2012: 135). Rumus mencari koefisien determinasi (KD) secara umum adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Squares Regression}}{\text{Sum of Squares Total}}$$

**Rumus 3.4** Uji  $R^2$

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 136)

### 3.5.5. Uji Hipotesis

#### 3.5.5.1. Uji t (Parsial)

Menurut (Sugiyono, 2012: 250) uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Rumus 3.5 Uji t**

**Sumber:** (Sugiyono, 2012: 250)

Keterangan:

t = Distribusi t

n = Jumlah data

r = Koefisien korelasi parsial

r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

#### 3.5.5.2. Uji F (Simultan)

Menguji signifikansi dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{table}$  dengan rumus (Riduwan, 2008: 157).

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-m-1)}{m.(1-R^2)}$$

**Rumus 3.6 Uji Statistik F**

**Sumber:** (Riduwan, 2008: 157)

Dimana:

$n$  = jumlah responden

$m$  = jumlah variabel bebas

Kaidah pengujian signifikansi.

Jika  $F_{hitung} \geq F_{table}$ , maka tolak  $H_0$  artinya signifikan dan  $F_{terhitung} \leq F_{table}$ ,  $H_0$  artinya tidak signifikan.

### **3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.6.1. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti akan mengambil objek penelitian pada lingkungan Sekolah Harapan Utama. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi merupakan variabel bebas dan independen (X), kinerja guru sebagai variabel terikat (Y).

#### **3.6.2. Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian berupa mencari fenomena/latar belakang masalah, menentukan judul, mencari jurnal pendukung, studi pustaka, menyusun skripsi. Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan September 2017 sampai dengan bulan Januari 2018.

**Tabel 3.5** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun/ Pertemuan ke/ Bulan													
	2017							2018						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Sep	Okt	Okt	Okt	Okt	Nov	Nov	Nov	Des	Des	Des	Jan	Jan	Jan
Perancangan	■	■	■											
Studi Pustaka				■	■	■	■							
Penyusunan Penelitian							■	■	■	■				
Penyusunan Kuesioner									■	■				
Penyerahan Kuesioner											■	■	■	
Bimbingan Penelitian		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Penyelesaian Skripsi													■	■

**Sumber:** Peneliti, 2017