



**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU MELALUI
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA LEMBAGA PENDIDIKAN AL BAITUL AMIEN JEMBER)**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Gelar Sarjana S-1 Ekonomi Pada Minat
Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen Bisnis*

Diajukan Oleh: Rizki Puji

Arivantika NIM 1710238

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER
2020**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU MELALUI
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember)**

Nama : Rizki Puji Ariyantika

NIM : 1710238


Program Studi : Manajemen

Minat Studi : Manajemen Bisnis


Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Asisten


Tamriatin Hidayah, S.E., M.P


NIDN 0007106601


Saiful Amir, S.E., M.M

NIDN 0714068805

Mengetahui

Ka.Prodi Manajemen


Tamriatin Hidayah, S.E., M.P

NIDN 0007106601

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizki Puji Ariyantika

NIM : 1710238

Program studi : Manajemen Bisnis

Minat studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember)” merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri.

Apabila terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya siap menanggung resiko dibatalkannya skripsi yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Jember, 10 Januari 2021

Yang membuat pernyataan,



Rizki puji ariyantika

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU MELALUI
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember)**

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi pada :

Hari/Tanggal : Kamis/11 Februari 2021

Jam : 10.00 – 11.30 WIB

Tempat : Ruang A2.2

Disetujui Oleh Tim Penguji Skripsi :

Hary Sulaksono, S.E., M.M.

Ketua Penguji

Saiful Amin, S.E., M.M.

Sekretaris Penguji

Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.

Anggota Penguji

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Ketua STIE Mandala Jember

Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.

NIDN 0007106601

Suwignyo Widagdo, S.E., M.P., M.M.

NIDN 0702106701

MOTTO

“. . . Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. . .”

(QS. Ar-Ra'd Ayat 11)

"Waktu bagaikan pedang. Jika engkau tidak memanfaatkannya dengan baik (untuk memotong), maka ia akan memanfaatkanmu (dipotong)."

(HR. Muslim)

"Pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan untuk merubah dunia"

(Nelson Mandela)

"Kepemimpinan bukan tentang gelar atau penghargaan, melainkan tentang pengaruh dan inspirasi"

Robin S. Sharma

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul 'Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember)' dengan baik.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar S-1 pada program studi Manajemen Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh sebab itu melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Suwigno Widagdo, S.E., M.M., M.P. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.
2. Ibu Tamriatin Hidayah, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen dan Dosen Pembimbing Utama yang senantiasa membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Saiful Amin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Asisten yang telah memberikan banyak masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Segenap Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember yang telah memberikan penulis banyak ilmu pengetahuan selama penulis menempuh Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.
5. Pimpinan Yayasan Masjid Jami' Al Baitul Amien Jember dan Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember yang telah memberikan izin dan bersedia meluangkan waktunya untuk membantu kelengkapan data skripsi ini.
6. Ayahku Sahriyanto dan Ibuku Mistiana Kartika yang saya sayangi dan cintai, selalu mendukung dan mendoakan yang terbaik untuk saya. Adikku Vina Dwi Ariyantika dan Muhammad Sidqi Arsyil Karim yang saya sayangi.

7. Nenekku Toriya dan Maryati, para Bude, Pakde, Tante, Om, sepupu serta keluarga besar yang telah memberikan dukungannya.
8. Sahabat-sahabatku yang telah menemani dan berjuang bersama bertahun-tahun dalam menempuh Pendidikan. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Angkatan 2017 terimakasih atas kebersamaannya selama studi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.
9. Seluruh pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis mengharapkan berbagai kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan hasil penelitian ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan dapat menjadi literatur bagi penulis karya ilmiah yang sejenis dimasa depan.

Jember, 10 Januari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Masalah	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teori	24
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.2.2 Kinerja Guru	27
2.2.3 Kompensasi	31
2.2.4 Kepemimpinan Transformasional	39
2.2.5 Motivasi Kerja	43
2.3 Kerangka Konseptual	48
2.4 Hipotesis	49

BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1 Gambaran Objek Penelitian	53
3.1.1 Profil Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember	54
3.1.2 Visi Dan Misi Yayasan Masjid Jami' Al Baitul Amien Jember	54
3.1.3 Jenjang Pendidikan	54
3.1.4 Tujuan Dan Tugas Jabatan	55
3.2 Populasi, Sampel, Dan Sampling	59
3.2.1 Populasi	59
3.2.2 Sampel	59
3.2.3 Samplin	60
3.3 Jenis Penelitian	60
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian	61
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian	62
3.5.1 Kinerja Guru (Y)	62
3.5.2 Kompensasi (X1)	62
3.5.3 Kepemimpinan Transformasional (X2)	63
3.5.4 Motivasi Kerja (Z)	64
3.6 Metode Pengumpulan Data	65
3.7 Sumber Data	65
3.8 Metode Analisis Data	66
3.8.1 Uji Instrument Data	66
a. Uji Validitas	66
b. Uji Reliabilitas	66
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	67
a. Uji Normalitas	67
b. Uji Heteroskedastisitas	68
c. Uji Multikoleniaritas	68
3.8.3 Analisis Jalur (Path Analysis)	68
3.8.4 Uji Hipotesis	74
a. Uji T	74
b. Uji F	74

3.8.5 Uji Sobel	74
-----------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN76

4.1 Hasil Penelitian	76
4.1.1 Gambaran Umum Responden	76
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	77
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	77
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai	78
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Mengajar	79
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	80
a. Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)	80
b. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)	82
c. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Z)	83
d. Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y)	85
4.2 Analisis Hasil Penelitian	86
4.2.1 Uji Instrument Data	86
a. Uji Validitas	86
b. Uji Reliabilitas	88
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	89
a. Uji Normalitas	89
b. Uji Heteroskedastisitas	90
c. Uji Multikoleniaritas	91
4.2.3 Analisis Jalur (Path Analysis)	92
4.2.4 Uji Hipotesis	99 a.
Uji T	99 b.
Uji F	102
4.2.5 Uji Sobel	103
4.3 Interpretasi	106
4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	106

4.3.2 Pengaruh Kepemimpina Transformasional Terhadap Motivasi Kerja	107
4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru	108
4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru	109
4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	110
4.3.6 Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja	111
4.3.7 Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja	112
BAB V PENUTUP	113
5.1 Kesimpulan	113
5.2 Implikasi	114
5.3 Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN	121

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu Yang Relevan	17
Tabel 3.1	Tabel Proportional Sampling Tiap Jenjang Pendidikan	60
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia	77
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Status Pegawai	78
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Tempat Mengajar	79
Tabel 4.6	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi	80
Tabel 4.7	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Transformasional	82
Tabel 4.8	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja	84
Tabel 4.9	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Guru	85
Tabel 4.10	Validitas Instrumen Data Penelitian	87
Tabel 4.11	Reliability Data Penelitian	89
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	90
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	91
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikoleniaritas	92
Tabel 4.15	Hasil Regresi 1	93
Tabel 4.16	Hasil R Square Koefisien Jalur 1	93
Tabel 4.17	Hasil Regresi 2	94
Tabel 4.18	Hasil R Square Koefisien Jalur 2	95
Tabel 4.19	Hasil Uji Parsial	100
Tabel 4.20	Hasil Uji F.....	102
Tabel 4.21	Coefficients Untuk Uji Sobel	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	48
Gambar 3.1 Bagan Struktur Kepengurusan Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember	58
Gambar 3.2 Model Analisis Jalur	70
Gambar 3.3 Diagram Sub Struktural Pertama	72
Gambar 3.4 Diagram Sub Struktural Kedua	72
Gambar 4.1 Diagram Hasil Sub Struktural Pertama	94
Gambar 4.2 Diagram Hasil Sub Struktural Kedua	96
Gambar 4.3 Diagram Jalur	96

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Deskripsi Responden
- Lampiran 3 Uji Instrumen Data
- Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 5 Analisis Jalur
- Lampiran 6 Uji Hipotesis
- Lampiran 7 Uji Sobel

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember. Sedangkan sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik *proportional sampling*. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisioner. Adapun pengujian dalam penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Uji Sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung kompensasi dan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember, kemudian terdapat pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember. Selanjutnya variabel kompensasi dan kepemimpinan transformasional terdapat pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember. Berdasarkan hasil pengujian diketahui semakin tinggi kompensasi akan menurunkan kinerja guru, karena beban kerja akan semakin banyak meskipun mendapatkan penambahan kompensasi. Mengingat peran Pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan, maka sebaiknya Pimpinan lebih meningkatkan pengaruhnya agar bawahannya lebih termotivasi dan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Compensation and Transformational Leadership on Teacher Performance through Work Motivation at the Al Baitul Amien Jember Educational Institution. The population in this study were all teachers at the Al Baitul Amien Jember Educational Institute. while the sample in this research was selected using a proportional sampling technique. The data in this study were obtained through distributing questionnaires. The testing in this study uses Path Analysis and Sobel Test. The results of this study indicate that there is a direct effect of compensation and transformational leadership on work motivation at the Al Baitul Amien Jember Educational Institute, then there is a direct influence of transformational leadership and work motivation on teacher performance at the Al Baitul Amien Jember Educational Institute. Furthermore, the compensation and transformational leadership variables have an indirect effect on teacher performance through work motivation at the Al Baitul Amien Jember Educational Institute. Based on the test results, it is known that the higher the compensation, the lower the teacher's performance, because the workload will increase even though you get additional compensation. Given that the role of leaders in an organization is very important in improving employee performance, the leadership should increase their influence so that their subordinates are more motivated and confident in carrying out their duties.

Keywords: *Compensation, Transformational Leadership, Work Motivation, Teacher Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masa depan suatu negara ada pada generasi muda saat ini. Upaya untuk mencerdaskan dan meningkatkan kualitas bangsa salah satunya melalui pendidikan. Peran pendidikan sangat penting dalam pembangunan, peran termaksud nampak dari fungsinya yaitu sebagai lembaga untuk mendidik ilmuan yang berwawasan luas dan tenaga kerja profesional yang mampu dan terampil untuk melaksanakan tugas pembangunan bangsa. E.F. Sumacher dalam buku Sedarmayanti (2009:40) mengatakan bahwa pendidikan adalah yang terpenting, serta dilihat dari perannya, maka pendidikan adalah kunci untuk segalanya.

Pendidikan diharapkan dapat menempa dan menghasilkan sumber daya manusia terampil yang mempunyai pengetahuan, dimana pikirannya kelak akan disumbangkan kepada masyarakat, bangsa dan negara. Beeby (1996:23) mengatakan bahwa pendidikan mempunyai kualitas tinggi bilamana keluaran pendidikan itu mempunyai nilai bagi masyarakat yang memerlukan pendidikan. Jika pendidikan dilakukan dengan produktif maka akan menghasilkan keluaran yang berkualitas yang akan menunjukkan kinerja dan produktivitas kerja tinggi.

Untuk mewujudkannya terdapat salah satu komponen pendukungnya yaitu kinerja guru yang profesional. Guru adalah tenaga pendidik profesional di bidangnya yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, memberi arahan, memberi pelatihan, memberi penilaian, mengadakan evaluasi

kepada peserta didik yang menempuh pendidikannya sejak usia dini melalui jalur formal pemerintah berupa Sekolah Dasar hingga Sekolah Menengah (Undang-undang No 14 Tahun 2005). Faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja guru diantaranya adalah kompensasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

Kinerja menurut Kasmir (2016: 182) merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Meningkatkan kinerja guru merupakan tujuan utama dalam menilai kinerja, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kompensasi.

Kompensasi menurut Hasibuan (2016:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian besarnya kompensasi dilakukan dengan berbagai pertimbangan seperti pendidikan, jabatan, kinerja atau lamanya bekerja. Kompensasi akan lebih tinggi bagi seseorang yang memiliki kinerja tinggi dibandingkan seseorang yang kinerjanya rendah. Besarnya kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Kepemimpinan menurut Veitzhal Rivai (2004) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses

komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional harus mampu mengajak karyawannya melakukan perubahan dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Motivasi menurut Sutrisno (2010: 109) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi menurut Mangkunegara (2005,61) terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Profesi guru merupakan pekerjaan yang mulia, meskipun dilihat dari segi kompensasi yang didapat sangat rendah, tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tenaga pendidik ditingkat Paud dan Taman Kanak-Kanak masih banyak yang mendapatkan kompensasi rendah. Jika dibandingkan dengan tugas dan tanggung jawab guru yang dituntut profesional tidak sebanding dengan tingkat kompensasi yang diberikan. Jika ingin meningkatkan mutu Pendidikan, maka pemerintah juga perlu memperhatikan kesejahteraan guru.

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember, melatar belakangi tujuan dari Yayasan Masjid Jami' untuk meningkatkan daya guna dan eksistensi masjid baik dibidang ubudiyah, sosial, pendidikan maupun pembangunan masyarakat Jember, maka didirikanlah sekolah dengan

beberapa jenjang pendidikan. Lembaga Pendidikan tersebut berbasis islami, maka seorang guru disana harus mempunyai tujuan untuk berdakwah selain tugas mengajarnya. Guru dilembaga tersebut ada dua macam yaitu guru honorer dan guru tetap, guru honorer akan diangkat sebagai guru tetap setelah mengabdikan selama 3 tahun. Pemberian kompensasinya lebih besar sedikit dibanding dengan sekolah negeri. Sedangkan kompensasi untuk guru tetap lebih besar dibanding dengan guru honorer, diharapkan kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja guru. Lembaga Pendidikan tersebut sangat memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya, seperti Lembaga akan memberikan bantuan kepada guru yang akan melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Pemimpin dalam Lembaga tersebut mampu menjadi contoh yang baik untuk dapat ditiru oleh para bawahannya. Selain itu juga guru membutuhkan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam upaya peningkatan kinerja guru dalam mengajar maka setiap tahunnya akan ada penilaian kinerja untuk guru, diharapkan dengan adanya penilaian kinerja ini guru akan termotivasi untuk lebih kreatif dan inovatif dalam cara mengajarnya. Penulis memilih objek penelitian di Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember karena Lembaga Pendidikan tersebut merupakan salah satu yang terbesar di Jember.

Dari uraian di atas, perlu dilakukan kajian dan analisis lebih dalam mengenai Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan di atas, dapat diketahui bahwa Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember mengharapkan kompensasi dapat meningkatkan kinerja guru, pemimpin yang dapat memberikan contoh baik bagi bawahannya dan memberikan motivasi serta inspirasi yang dibutuhkan oleh bawahannya. Dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember?
2. Apakah kompensasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember?
4. Apakah kompensasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transformasional secara langsung terhadap motivasi kerja Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transformasional secara langsung terhadap kinerja guru Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja guru Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transformasional secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan baru dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dan motivasi kerja pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti lain dan untuk koleksi kepustakaan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja guru di Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.

1.5 Batasan Masalah

1. Objek penelitian ini dilakukan di Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.
2. Responden dalam penelitian ini merupakan guru Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.
3. Penelitian ini dilaksanakan pada September 2020 sampai dengan Januari 2021.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang Kompensasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja guru telah dilakukan oleh:

1. Rahmadani, 2019, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Program Keahlian Akuntansi Dan Keuangan Di Smk Bisnis Dan Manajemen Se Kota Semarang*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi guru, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Program Keahlian Akuntansi dan Keuangan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kota Semarang berstatus negeri dan swasta, dengan jumlah 82 guru. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan total 82 guru. Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi guru dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi

guru dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, secara tidak langsung kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2. Cahyani, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Di Kecamatan Taman, Kabupaten Pemalang*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh transformasional kepemimpinan tentang kinerja guru dengan motivasi sebagai pembelajaran intervening variabel di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kecamatan Taman, Kabupaten Pemalang. Subjek penelitian ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di PT Kecamatan Taman, Kabupaten Pemalang. Jumlah sampel sebanyak 115 responden dengan metode sensus. Teknik analisis dalam penelitian ini untuk pengujian adalah SEM (Structural Equation Modeling) menggunakan software AMOS versi 22. Berdasarkan analisis tersebut diperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, transformasional kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kerja motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perhatian kinerja melalui

mediasi motivasi di sekolah menengah kejuruan swasta di Sub-Kecamatan Taman, Kabupaten Pematang Jaya.

3. Pitri, 2017, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Batusangkar. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Batusangkar yang berjumlah 43 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien determinan, dan uji t. Pengolahan data menggunakan SPSS Statistics 20 for windows. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hasil uji linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Batusangkar.
4. Priyanto, 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Kompensasi juga merupakan faktor yang menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan di suatu perusahaan, dimana hal-hal tersebut berujung pada tingkat tinggi rendahnya hasil kerja/kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi sebagai mediator pengaruh dari gaya kepemimpinan

transformatif dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bo Kyung Pasuruan. Penelitian ini bersifat eksplanatori. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 96 responden dari populasi berjumlah 2719 karyawan yang bekerja pada PT. Bo Kyung Pasuruan. Hasil analisis Partial Least Square (PLS) penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bo Kyung Pasuruan.

5. Saputra, 2016, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Guru Di Lingkungan Pendidikan Yayasan Pandu Pertiwi Kabupaten Tangerang)*, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di Yayasan Pandu Pertiwi (Permata Insani Islamic School) Tangerang, Banten. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Permata Insani berjumlah 85 orang, sedangkan Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui kuisioner dan dokumentasi. Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi (X) tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). (2) Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) dinyatakan signifikan. (3) Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). (4) Pengaruh langsung Kompensasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y) dinyatakan tidak signifikan. (5) Motivasi Kerja mampu memediasi Kompensasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak akan berdampak signifikan terhadap kinerja seorang guru tanpa adanya mediasi dari motivasi kerja, hal ini pun tidak berdampak besar pengaruhnya terhadap kinerja.

6. Sukaningsih, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Guru Sdn Di Kecamatan Karimunjawa*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, 2) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, 3) pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, 4) pengaruh kompensasi terhadap kinerja, 5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, 6) pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, 7) pengaruh Kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian explanatory. Subjek penelitian adalah guru SDN di Kecamatan Karimunjawa Kabupaten Jepara dengan jumlah sampel sebanyak 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrument

kuesioner. Teknik analisis data menggunakan SEM (Structural Equation Modelling). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

7. Syamra, 2016, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang*. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja guru, 2) pengaruh kompensasi finansial terhadap terhadap kinerja guru, 3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan 4) pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan analisis data menggunakan analisis jalur. Metode penarikan sampel menggunakan rumus Slovin dimana populasi dalam penelitian adalah guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang yang berjumlah 117 orang dan diambil sebanyak 90 orang sebagai sampel. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh simpulan: 1) Terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja 2) Terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung 3) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap

kinerja guru dan 4) terdapat pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

8. Handayani, Aliyah A Rasyid, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi terhadap Kinerja Guru SMA. Penelitian ini adalah penelitian ex post facto. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Wonosobo. Ukuran sampel penelitian yang berjumlah 118 guru, dipilih berdasarkan teknik proportional sampling. Penyusunan instrumen dibuat dalam bentuk angket, dengan jawaban berskala 1-4, terdiri atas 54 butir. Butir instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data adalah yang memenuhi syarat analisis konstruk dan berstatus sahih. Reliabilitasnya dihitung dengan teknik alfa cronbach. Analisis data menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi ganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian membuktikan:(1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

9. Kharis, 2015, *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang)*. Tujuan penelitian adalah untuk (1) mengetahui dan menjelaskan gambaran gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja karyawan;(2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan,(3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,(4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Bank Jatim Malang sebanyak 74 orang dengan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu penetapan jumlah sampel dari seluruh anggota populasi yaitu 74 orang. Alat analisis yang digunakan adalah model analisis jalur (path analysis). Dari hasil analisis inferensial dapat disimpulkan bahwa: (1) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja (2) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan (3) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (4) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berdasarkan hasil tersebut, Pimpinan Bank hendaknya lebih meningkatkan lagi dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, dengan memberikan

contoh untuk terus loyal pada bank dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

10. Utami, Tarsis Tarmudji, 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Semarang pada Tahun 2013/2014*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Semarang pada tahun 2013/2014 secara simultan maupun parsial. Populas penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 7 Semarang, kemudian diambil sampel sejumlah 60 orang guru dengan teknik proposional random sample. Metode pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi berganda, dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan mengenai lingkungan kerja dan kompensasi kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru diterima, Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan

No	Nama	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Rahmadani, 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru • Kompetensi guru dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru • Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja • Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja • Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen adalah kepemimpinan transformasional • Variabel dependen adalah kinerja guru • Variabel intervening adalah kerja • Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen adalah kompetensi guru dan lingkungan kerja • Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh • Tahun penelitian berbeda

No	Nama	Hasil	Persamaan	Perbedaan
2.	Cahyani, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru • Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja • Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru • Kepemimpinan transformasional berpengaruh kinerja guru melalui motivasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen adalah Kepemimpinan transformasional • Variabel dependen adalah kinerja guru • Variabel intervening adalah motivasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengumpulan data menggunakan teknik sensus • Tahun penelitian berbeda • Teknik analisis data menggunakan teknik SEM • Objek penelitian berbeda
3.	Pitri, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen adalah kompensasi • Variabel dependen adalah kinerja guru 	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh • Teknik analisis data menggunakan linier sederhana

No	Nama	Hasil	Persamaan	Perbedaan
4.	Priyanto, 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan transformasional berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja • Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja • Motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja • Motivasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen adalah kepemimpinan transformasional dan kompensasi • Variabel dependen adalah kinerja • Variabel Intervening adalah motivasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian berbeda • Metode pengambilan sampel menggunakan eksplanatori • Teknik analisis data menggunakan analisis PLS (Partial Least Square)
5.	Saputra, 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru • Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen adalah kompensasi • Variabel dependen adalah kinerja guru 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian berbeda • Metode pengumpulan data menggunakan data jenuh

No	Nama	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru • Motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Intervening adalah motivasi kerja • Teknik analisis data menggunakan path analysis 	<ul style="list-style-type: none"> • Tahun penelitian berbeda
6.	Sukaningsih 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan transformasional dan Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja maupun kinerja guru • Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru • Motivasi tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru • Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen adalah Kepemimpinan transformasional dan kompensasi • Variabel Dependen adalah kinerja guru 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian berbeda • Teknik analisis data adalah SEM (Struktural Equation Modeling) • Tahun penelitian berbeda

No	Nama	Hasil	Persamaan	Perbedaan
7.	Syamra, 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja • Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja guru • Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru • Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen adalah kompensasi • Variabel dependen adalah kinerja guru • Teknik analisis data menggunakan analisis jalur 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen adalah motivasi kerja • Tahun penelitian berbeda • Objek penelitian berbeda
8.	Handayani, Aliyah A Rasyid, 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan parsipatif berpengaruh terhadap kinerja guru • Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru • Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel dependen adalah kinerja guru • Metode pengumpulan data menggunakan angket 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen adalah kepemimpinan parsipatif, motivasi guru dan budaya organisasi • Teknik samplingnya adalah proportional sampling

No	Nama	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan parsipatif, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama terhadap kinerja guru 		<ul style="list-style-type: none"> • Teknik analisis data adalah regresi linier sederhana dan regresi linier berganda • Tahun penelitian berbeda
9.	Kharis, 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja • Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru • Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru • Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen adalah kepemimpinan transformasional • Variabel dependen adalah kinerja • Variabel Intervening adalah motivasi kerja • Teknik analisis menggunakan analisis jalur 	<ul style="list-style-type: none"> • Tahun penelitian berbeda • Objek penelitian berbeda • Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik sensus

No	Nama	Hasil	Persamaan	Perbedaan
10.	Utami, Tarsis Tarmudji, 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja • Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru • Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen adalah kompensasi • Variabel dependen adalah kinerja guru • Variabel intervening adalah motivasi kerja • Metode analisis data menggunakan analisis jalur 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen adalah lingkungan kerja • Teknik sampling yang digunakan adalah proportional random sampling • Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda • Tahun penelitian berbeda

Sumber Data: penelitian terdahulu yang diolah sebagai acuan untuk penelitian skripsi

Mengingat pentingnya peran guru dalam meningkatkan mutu Pendidikan, maka penelitian ini dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Untuk mewujudkannya terdapat komponen pendukung yaitu kinerja guru yang profesional. Kompensasi merupakan faktor yang menjadi motivasi tersendiri dimana hal tersebut berujung pada tingkat tinggi rendahnya kinerja. Pemimpin dengan gaya transformasional mengubah dan memotivasi bawahannya akan pentingnya hasil suatu pekerjaan, sehingga termotivasi untuk lebih

meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja yang diperoleh dari penghargaan atas prestasi juga dapat memotivasi guru untuk lebih giat dalam melaksanakan tugasnya. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen kompensasi dan kepemimpinan transformasional, variabel dependen yaitu kinerja guru serta motivasi kerja sebagai variabel intervening dengan teknik proportional sampling serta di uji menggunakan *Path Analysis*.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lebih lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2009:8) fungsi manajemen sumber daya manusia termaksud adalah sebagai berikut:

a.. Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan di muka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bahan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (Directing)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaannya.

e. Pengadaan (Procurement)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan (Development)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

g. Kompensasi (Compensation)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian (Integration)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di pihak lain pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit

dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

i. Pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

k. Pemberhentian (Separation)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.2.2 Kinerja Guru

Kasmir (2016: 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang

diberikan dalam suatu periode tertentu. Gibson dalam buku Kasmir (2016:182) kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

A. Tabrani Rusyan dkk (2000:17) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan Kinerja guruseperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

1. Motivasi Kinerja Guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi gurusebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepadaguru.

2. Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos Kinerja.dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda.

Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a. Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- b. Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c. Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

3. Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

- a. Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya Kinerja guru.
- b. Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - c. Ruang harus bersih
 - d. Ada ruangan khusus untuk kerja
 - e. Peralatan dan perabotan tertata baik
 - f. Mempunyai penerangan yang baik
 - g. Tersedia meja kerja yang cukup
 - h. Sirkulasi udara yang baik dan jauh dari kebisingan

4. Tugas dan tanggung jawab guru

- a. Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
- b. Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
- c. Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.

- d. Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
- e. Optimalisasi kelompok kerja guru

John Miner yang dikutip dalam Sudarmanto (2009:11) mengemukakan tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas: menjelaskan tentang tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan. Kualitas kerja akan menghasilkan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapihan dan kebersihan hasil pekerjaan.
2. Kuantitas: ukuran dari kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
3. Penggunaan waktu dalam kerja: hal tersebut terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa. Indikatornya antara lain tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja: kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas kelompok. Seseorang dapat terlihat lebih cenderung menurunkan atau menaikkan kinerjanya dalam kontribusi penugasan kelompok.

2.2.3 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Fendi Suhariadi (2013:164) kompensasi dapat dikatakan sebagai suatu penghargaan dari usaha yang diberikan karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam setiap Minggu atau tiap bulan. Menurut Sedarmayanti (2009:23) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Kasmir (2016:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

2. Tujuan Kompensasi

Menurut Simamora (2003:) menyatakan ada beberapa tujuan kompensasi, yaitu :

a. Memikat karyawan

Tingkat kompensasi yang baik dan tepat dapat digunakan untuk memikat karyawan-karyawan yang bekerja pada perusahaan. Hal ini juga digunakan oleh perusahaan untuk tetap dapat kompetitif di pasar tenaga kerja.

b. Menahan karyawan yang kompeten

Perusahaan perlu menahan karyawan-karyawan yang berkualitas agar tetap bekerja, sehingga tidak perlu mengalami kehilangan tenaga kerja yang disebabkan oleh kompensasi yang lebih baik dari perusahaan lain.

c. Motivasi dan kompensasi

Kompensasi merupakan alasan utama seseorang untuk bekerja, maka pihak perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang baik, dimana hal ini dapat dijadikan sebagai motivasi bagi para karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga target kinerja yang diharapkan tercapai.

d. Mematuhi peraturan hukum

Kompensasi merupakan salah satu yang wajib diberikan oleh pihak perusahaan kepada para pekerja, yang diatur dan dilindungi oleh Undang-Undang.

3. Jenis-jenis Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2016:240) perusahaan harus pandai mengelola pemberian kompensasi, mengingat jika pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan mengakibatkan turnover karyawan. Secara garis besar kompensasi dibagi ke dalam dua macam kompensasi yang dapat diberikan, yaitu:

a. Kompensasi keuangan

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan).

- a) Gaji: Pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya. Besarnya gaji juga ditentukan oleh

berbagai pertimbangan, utamanya bacalah masalah kinerjanya karyawan, disamping kemampuan perusahaan.

- b) Upah merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan atau sesudah pekerjaan diselesaikan. Biasanya pembayaran upah diberikan kepada pekerja lepas atau harian.
- c) Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya kepada perusahaan secara keseluruhan. Bonus terdiri dari dua jenis, yaitu bonus umum diberikan kepada semua karyawan yang besarnya tergantung dari jabatannya, sedangkan bonus khusus diberikan untuk individu atau kelompok atas kinerja atau prestasi kerja individu atau kelompok yang meningkat.
- d) Komisi merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan, misalnya dalam kemampuannya menjual suatu barang atau produk.
- e) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat.

b. Kompensasi bukan keuangan

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin.

- a) Tunjangan kesehatan merupakan fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan, suami istri serta anak-anaknya. Besarnya fasilitas kesehatan ini diberikan tergantung jabatan seseorang.
- b) Tunjangan anak/istri: Tunjangan anak merupakan tunjangan kesehatan, makan dan pendidikan bagi anak. Sedangkan tunjangan istri biasanya hanya diberikan tunjangan makan dan kesehatan.
- c) Tunjangan perumahan merupakan fasilitas perumahan yang diberikan kepada karyawan apakah dengan pemberian cuma-cuma atau cara mencicil atau diasramakan.
- d) Tunjangan kendaraan merupakan kendaraan yang diberikan untuk pimpinan yang menjabat suatu jabatan tertentu. Tunjangan kendaraan diberikan dalam rangka menjalankan aktivitas pimpinan atau unit tertentu.
- e) Tunjangan komunikasi merupakan tunjangan yang diberikan guna memperlancar komunikasi pimpinan dengan karyawan atau dengan pelanggan.
- f) Tunjangan kelangkaan merupakan tunjangan yang diberikan untuk pekerjaan yang memiliki keahlian khusus. Tunjangan ini diberikan guna mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain.
- g) Tunjangan kemahalan merupakan tunjangan yang diberikan untuk karyawan yang ditempatkan di daerah tertentu dimana harga relatif lebih mahal dari daerah lainnya.
- h) Tunjangan pendidikan merupakan tunjangan yang diberikan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bidang tertentu

seperti pelatihan, seminar, workshop serta pendidikan formal perguruan tinggi.

- i) Tunjangan liburan merupakan tunjangan bagi karyawan untuk menyegarkan kondisi karyawan dan keluarga sehingga menjadi lebih segar. Tunjangan ini diberikan setahun sekali.
- j) Tunjangan hari raya merupakan tunjangan yang diberikan kepada setiap karyawan yang merayakan hari-hari besar agamanya masing-masing. Besarnya tunjangan ini biasanya satu bulan gaji kotor yang diterimanya.
- k) Tunjangan hari tua merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang sudah memasuki masa pensiun. Besarnya tunjangan tergantung dari jabatannya yang terakhir. Tunjangan ini dapat diberikan setiap bulan atau sekaligus tergantung kebijakan perusahaan.
- l) Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus.

4. Metode Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:123) metode kompensasi dikenal metode tunggal dan jamak.

a. Metode Tunggal

Suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

b. Metode Jamak

Suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, Pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.

5. Sistem Kompensasi

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, Minggu atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.

b. Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram bukan pada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar.

c. Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Sistem ini bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

6. Waktu Pembayaran Kompensasi

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, agar kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, semangat kerja karyawan menurun, bahkan turnover karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan, di mana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalkan makan. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman daripada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya.

b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan Kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, begitu pula sebaliknya.

c. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar, begitu pula sebaliknya.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar, begitu pula sebaliknya.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup atau Cost of Living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat Kompensasi atau upah semakin besar, begitupun sebaliknya.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar, begitupun sebaliknya. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran.

j. Jenis dan sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

2.2.4 Kepemimpinan Transformasional

Menurut Veitzhal Rivai (2004) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Tubagus Achmad (2015:346) berpendapat kepemimpinan transformasional menunjuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2008:90), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi

mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Menurut Bass (Yukl, 2010:313), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Menurut Burns (Safaria, 2004:62), Kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan.

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional telah diformulasi oleh Burns (1978) dari penelitian deskriptif mengenai pemimpin-pemimpin politik. Antar pemimpin dan bawahan terjadi kesamaan persepsi sehingga mereka dapat mengoptimalkan usaha ke arah tujuan yang ingin dicapai organisasi. Melalui cara ini diharapkan akan tumbuh kepercayaan, kebanggaan, komitmen, rasa hormat, dan loyal kepada atasan sehingga mereka mampu mengoptimalkan usaha dan kinerja mereka lebih baik dari biasanya.

Pemimpin transformasional berupaya melakukan transforming of visionary menjadi visi bersama sehingga mereka bekerja untuk mewujudkan visi menjadi kenyataan. Proses transformasional dapat dilihat melalui sejumlah perilaku kepemimpinan seperti: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration.

- a. *Idealized influence*: pemimpin yang berupaya memengaruhi bawahannya melalui komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, asumsi, komitmen dan keyakinan, serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan dengan senantiasa mempertimbangkan akibat moral dan etik dari setiap keputusan yang dibuat.
- b. *Inspirational motivation*: pemimpin bertindak dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan melalui pemberian arti dan tantangan terhadap tugas bawahan
- c. *Intellectual stimulation*: pemimpin mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya.
- d. *Individualized consideration*: pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi.

Prinsip-prinsip yang harus diciptakan oleh seorang pemimpin transformasional, yaitu (Erik Rees, 2001):

- a. Simplifikasi, keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional yang dapat menjawab Kemana kita akan melangkah? menjadi hal pertama yang penting untuk kita implementasikan.
- b. Motivasi, Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang

perlu kita lakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, dia dapat pula mengoptimalkan, memotivasi dan memberi energi kepada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat saja berupa tugas atau pekerjaan yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi mereka pula untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan atau pun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri.

- c. Fasilitasi, dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, atau pun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.
- d. Mobilitasi, yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.
- e. Siap Siaga, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
- f. Tekad, yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk ini tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

2.2.5 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Stefan Ivanko (2012:70) motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Kondalkar (2007:99) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Sutrisno (2010: 109) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Siagain dalam buku Tubagus Achmad darodjat, motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Teori Motivasi

a. Teori Hirearki Kebutuhan

Salah satu teori motivasi yang palimg dikenal adlah yang dirumuskan oleh Abraham Maslow yaitu tentang hirarki kebutuhan manusia yang terbagi atas:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, tempat tinggal, dan sembuh dari rasa sakit.

- b) Keamanan dan keselamatan, kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman, yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
- c) Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang: kebutuhan atas persahabatan, kelompok, interaksi dan kasih sayang.
- d) Penghargaan (esteem): kebutuhan atas harga diri (self-esteem) dan penghargaan dari pihak lain.
- e) Aktualisasi diri: kebutuhan untuk memenuhi diri melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

b. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Clayton Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a) Existence Needs. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, dan tunjangan.
- b) Relatedness Needs. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c) Growth Needs. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

c. Teori Insting

Teori motivasi insting muncul berdasarkan teori evolusi Charles Darwin yang berpendapat bahwa tindakan yang cerdas merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan, oleh karenanya tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

d. Teori Drive

Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan. Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari reinforcement. Asumsinya adalah bahwa semua hadiah (reward) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan drive keseimbangan (homeostatic drives). Teori Hull dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara drive dan habit strength.

e. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan ketimbang pada insting atau habit.

3. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan

Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja karyawan, yaitu:

- a. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

4. Teknik Motivasi Kerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 101-102) mengemukakan teknik-teknik memotivasi kerja karyawan antara lain:

- a. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
- b. Teknik Komunikasi Persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara memengaruhi karyawan secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan:

A = ATTENTION (Perhatian)

I = INTEREST (Minat)

D = DESIRE (Hasrat)

D = DECISION (Keputusan)

A = ACTION (Aksi/Tindakan)

S = SATISFACTION (Kepuasan)

Indikator motivasi kerja menurut Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana (2012: 64), meliputi:

a. Imbalan yang layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

b. Kesempatan untuk promosi

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.

c. Memperoleh pengakuan

Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.

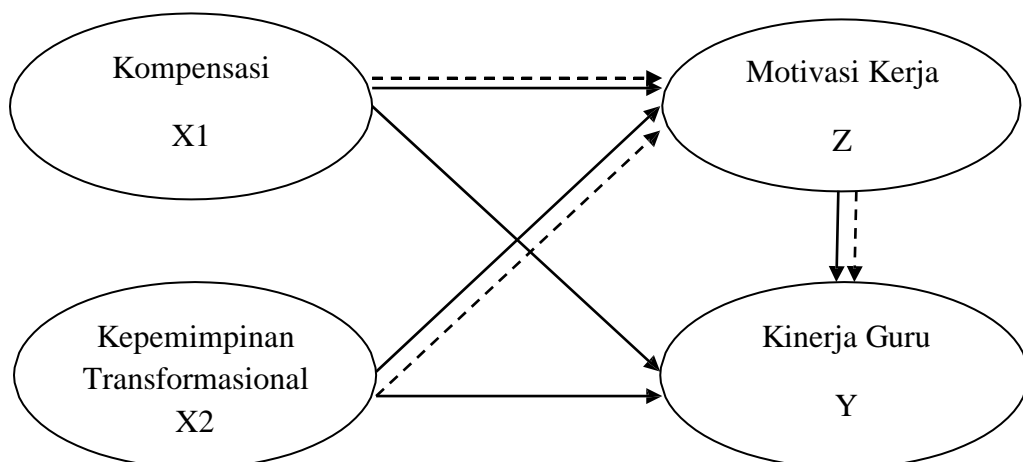
d. Keamanan bekerja

Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Keterangan :

—————> : Berpengaruh secara langsung

- - - - -> : Berpengaruh secara tidak langsung

2.4 Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru

Penelitian yang dilakukan oleh Sukaningsih (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, hasil ini diperkuat oleh Syamra (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, selain itu hasil penelitian dari Priyanto (2016) juga menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga ada pengaruh langsung antara kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja (Z) guru

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Sukaningsih (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, hasil ini diperkuat oleh Cahyani (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja, selain itu hasil penelitian dari Kharis (2015) juga menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah:

H2 : Diduga ada pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional (X2) terhadap motivasi kerja (Z).

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Penelitian yang dilakukan oleh Pitri (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru, hasil ini diperkuat oleh Sukaningsih (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru, selain itu hasil penelitian dari Utami (2014) juga menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah:

H3 : Diduga ada pengaruh langsung antara kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) guru.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, hasil ini diperkuat oleh Cahyani (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, selain itu hasil penelitian dari Sukaningsih (2016) juga menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah:

H4 : Diduga ada pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja (Y) guru.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru, hasil ini diperkuat oleh Rahmadani (2019) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, selain itu hasil penelitian oleh Sukaningsih (2016) juga menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah:

H5 : Diduga ada pengaruh langsung antara motivasi kerja (Z) terhadap kinerja (Y) guru.

6. Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Utami (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel mediasi, hasil ini diperkuat oleh Sukaningsih (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, selain itu hasil penelitian oleh Saputra (2016) juga menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah:

H6 : Diduga ada pengaruh tidak langsung antara kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

7. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, hasil ini diperkuat oleh Priyanto (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, selain itu hasil penelitian oleh Kharis (2015) juga menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah:

H7 : Diduga ada pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap kinerja (Y) guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

BAB III METODE

PENELITIAN

3.1 Gambaran Objek Penelitian

Proses terbentuknya Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember dilatar belakangi oleh berdirinya Yayasan Masjid Jami' pada 30 April 1976 dengan Akte Notaris No 76 tahun 1993, Jo. No 22 th 1976, dengan tujuan untuk meningkatkan daya guna dan eksistensi masjid baik dibidang ubudiyah, sosial, pendidikan maupun pembangunan masyarakat Jember. Yayasan Masjid Jami' Al Baitul Amien Jember sebelumnya bernama Yayasan Ta' mir Masjid, kala itu dipimpin oleh KH. Shidiq Mahmud, SH. Awalnya Yayasan Masjid Jami' Al Baitul Amien Jember mendirikan Taman Pendidikan Al Qur' an dan Taman Kanak-Kanak, karena didukung dari permintaan dan tuntutan masyarakat setempat yang menginginkan adanya lanjutan pendidikan kejenjang selanjutnya, maka didirikan Lembaga Pendidikan yang terdiri dari TPQ, TPA, KB, TK, SD dan SMP untuk memberikan kontribusi untuk masyarakat, bangsa dan agama dalam upaya mencetak generasi yang mampu menghadapi kondisi di masa mendatang. Jumlah seluruh guru di Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember adalah 187 guru.

3.1.1 Profil Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember

- a Nama Lembaga : Lembaga Pendidikann Al Baitul Amien Jember
- b Alamat Lembaga : Jl R.A. Kartini Kp. Using, Kepatihan, Kec.Patrang,
Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131
- c Ketua Umum : Drs. H. Muhammad Hasien, M.Pd.I
- d Nama Direktur : Drs. KH Misrawi, MM.
- e Jumlah Guru
 - TPQ : 27 guru
 - TPA & KB : 19 guru
 - TK : 20 guru
 - SD 01 : 52 guru
 - SD 02 : 54 guru
 - SMP : 15 guru

3.1.2 Visi dan Misi Yayasan Masjid Jami' Al Baitul Amien Jember

- a Visi : 'Tercetaknya kader Ahlus-Sunnah Wal Jama' ah yang shalih, yang memiliki kecerdasan spiritual, intelektual, emosional, dan social yang tinggi, serta bermanfaat bagi Agama, Nusa, dan Bangsa'
- b Misi : 'Memakmurkan masjid dengan kegiatan-kegiatan keagamaan, Pendidikan, al-akhlaq al-karimah, bakti social, serta cinta tanah air, berdasarkan paham Ahlus-Sunnah al Jamaah'

3.1.3 Jenjang Pendidikan

- a Taman Pendidikan Al Qur' an
- b Tempat Penitipan Anak

- c Kelompok Bermain
- d TK Al Baitul Amien Jember
- e SD Al Baitul Amien 01 Jember
- f SD Al Baitul Amien 01 Jember
- g SMP Al Baitul Amien Jember

3.1.4 Tujuan dan Tugas Jabatan

- a Direktur

Tujuan jabatan Direktur adalah terselenggaranya kegiatan pengelolaan Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember sesuai dengan rencana strategis Yayasan yang telah ditetapkan. Tugas Direktur antara lain sebagai berikut :

- a) Mengarahkan semua sekolah melalui perumusan visi, misi, tujuan, kebijakan, perencanaan, dan program kerja yang jelas
- b) Menggerakkan, memengaruhi, membimbing, memberdayakan warga sekolah untuk mencapai arah yang dituju
- c) Mengatur semua sekolah melalui peraturan Lembaga dan ketentuan-ketentuan lain yang relevan yang disyahkan oleh Pengurus Yayasan
- d) Mementau proses Pendidikan, mengevaluasi hasilnya, dan membuat laporan serta tindak lanjutnya
- e) Membuat laporan secara periodik program yang telah dilaksanakan kepada Pengurus Yayasan

b Sekretaris Direktur

Tujuan jabatan Sekretaris Direktur adalah terselenggarakannya kegiatan kesekretariatan Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan. Tugas sekretaris direktur antara lain sebagai berikut :

- a) Mengelola kesekretariatan LPA
- b) Mengkoordinir kegiatan kehumasan dan kerjasama semua jenjang
- c) Membangun jaringan Kerjasama yang telah disetujui direktur, baik dengan masyarakat, dunia usaha, dan Lembaga lainnya
- d) Menyusun perencanaan kebutuhan SDM di semua jenjang
- e) Menyusun standar mutu SDM dan pengembangannya
- f) Mengelola dan mengembangkan system informasi Lembaga
- g) Membuat laporan secara periodik program yang telah dilaksanakan

c Kasi Administrasi Umum

Tujuan jabatan Kasi Administrasi Umum adalah terkoordinasinya kegiatan administrasi dan keuangan sekolah, kebersihan, keamanan, serta pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah secara efektif dan efisien sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Tugas kasi umum antara lain sebagai berikut :

- a) Membuat perencanaan program kerja bidang administrasi: keuangan, ketenagaan dan sarpras
- b) Mengkoordinir pemeliharaan dan gedung serta lingkungan sekolah

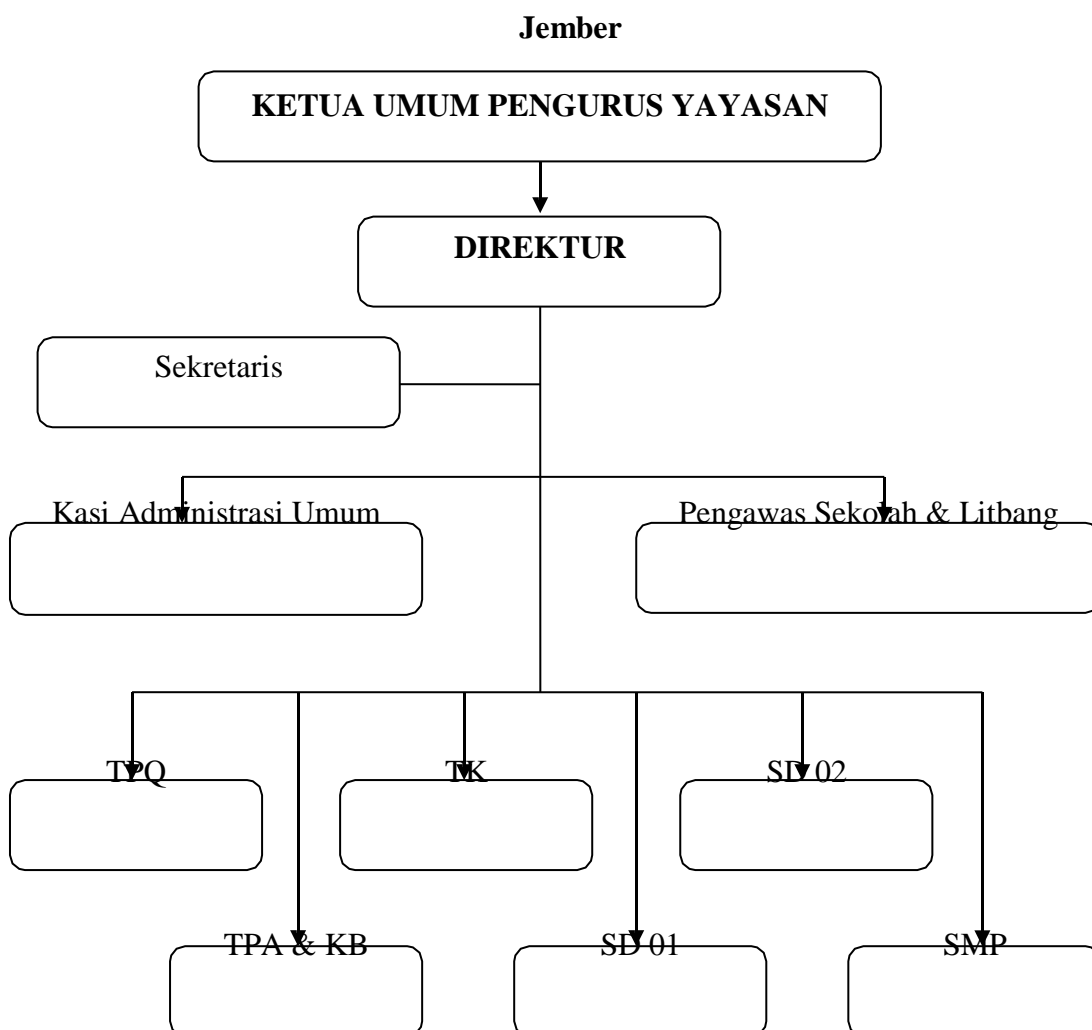
- c) Mengkoordinir pegawai Yayasan yang akan mengajukan DUPAK dan naik pangkat serta kenaikan gaji berkala
 - d) Membuat PAK Guru, SK pengangkatan, naik pangkat dan kenaikan gaji berkala pegawai
 - e) Mengevaluasi kinerja di bidang administrasi, keuangan, dan kerumahtanggaan disemua jenjang
 - f) Mengembangkan sistem keuangan yang akuntabel, transparan dan efisien
 - g) Membuat laporan secara periodik program yang telah dilaksanakan
- d Pengawas Sekolah dan Litbang

Tujuan jabatan pengawas sekolah dan litbang adalah terlaksananya kegiatan manajemen SDM dan peningkatan mutu sekolah sesuai dengan rencana strategis Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember. Tugas pengawas sekolah dan litbang antara lain sebagai berikut :

- a) Menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi program kepengawasan
- b) Menyusun, melaksanakan, mengevaluasi program pembimbingan dan pelatihan profesional guru serta kepala sekolah
- c) Melakukan monitoring pengelolaan sekolah disemua jenjang, khususnya dalam pelaksanaan 8 SNP (Standar Nasional Pendidikan)
- d) Melaksanakan penilaian kinerja guru dan kepala sekolah

- e) Membuat perencanaan pengembangan kurikulum, sistem pembelajaran, dan kesiswaan di LPA
- f) Melaksanakan penelitian dan pengembangan sekolah
- g) Mengkoordinir kegiatan akademik dan kesiswaan di semua jenjang
- h) Mengkoordinir kegiatan *Quality Control* dalam pencapaian standar lulusan semua jenjang
- i) Membuat laporan secara periodik program yang telah dilaksanakan

3.1 Bagan Struktur Kepengurusan Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien



3.2 Populasi, Sampel, dan Sampling

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Sujarweni (2015:80) adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember yang berjumlah 187 guru.

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sujarweni (2015:81) adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili dan harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil merupakan hal yang penting jika peneliti melakukan penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif.

Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih (Arikunto, 2002: 112). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 25% dari populasi yaitu 48 sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 48 responden.

3.2.3 Sampling

Menurut Sugiono (2006) dalam buku Sujarweni (2015:85) berpendapat bahwa teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Terdapat berbagai teknik sampling untuk menentukan sampel dalam penelitian. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan Probability sampling dengan metode proportional sampling. Menurut Arikunto (2010:98) Proportional sampling atau sampling berimbang, yaitu dalam menentukan sampel, peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada di dalam masing-masing kelompok tersebut.

Tabel 3.1 Proportional Sampling Tiap Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah Guru a	% B	Jumlah Sampel (a x b)
TPQ	27	25 %	7
TPA & KB	19	25 %	5
TK	20	25 %	5
SD 01	52	25 %	13
SD 02	54	25 %	14
SMP	15	25 %	4
Total	187	25%	48

3.3 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Dimana data yang diperoleh melalui kuisisioner dianalisis menggunakan metode yang telah ditentukan kemudian diinterpretasikan.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel independen

Menurut Sugiyono (2017:39) Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel sepended (terpikat). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kompensasi (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2).

2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2017:39) 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. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja guru (Y).

3. Variabel Intervening

Tuckman (1998) variabel Intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan Dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Z).

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.5.1 Kinerja Guru (Y)

Menurut Depdiknas (2008: 21) Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

John Miner yang dikutip dalam Sudarmanto (2009:11) mengemukakan tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas: menjelaskan tentang tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan. Kualitas kerja akan menghasilkan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas: ukuran dari kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
3. Penggunaan waktu dalam kerja: hal tersebut terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja: kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas kelompok.

3.5.2 Kompensasi (X1)

Henry Simamora (2004:442) mendefinisikan 'Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi

merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi".

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- a. Upah dan gaji: Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- b. Insentif merupakan tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Tunjangan merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus.

3.5.3 Kepemimpinan Transformasional (X2)

Menurut Bass (Yukl, 2010:313), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Menurut Bass dan Avolio (1994) indikator kepemimpinan transformasional diantaranya sebagai berikut:

- a. *Idealized influence*: pemimpin yang menjadi contoh baik bagi karyawan.
- b. *Inspirational motivation*: pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.
- c. *Intellectual stimulation*: pemimpin harus mampu memberikan inovasi dan gagasan baru dibawah bimbingannya.
- d. *Individualized consideration*: pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya.

3.5.4 Motivasi Kerja (Z)

Sutrisno (2010: 109) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Indikator motivasi kerja menurut Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana (2012: 64), meliputi:

- a. Imbalan yang layak: Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja.
- b. Kesempatan untuk promosi: Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja.
- c. Memperoleh pengakuan: Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.
- d. Keamanan bekerja: Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a. Angket (Kuesioner), menurut sugiyono (2013: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
- b. Wawancara, Sugiyono (2013: 194) mengemukakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dilakukan dengan seorang guru yang juga menjabat sebagai Wakil Kepala Sekolah pada salah satu Sekolah di Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.
- c. Studi Kepustakaan, menurut Sugiyono (2017:291) studi kepustakaan merupakan langkah yang penting dimana setelah seseorang peneliti menetapkan topik penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan kajian teoritis dan referensi yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

3.7 Sumber Data

Sujarweni (2015:89) sumber data dilihat dari cara memperolehnya terdiri dari:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuisisioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti

dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari kuisisioner dan hasil wawancara.

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi kepustakaan.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

- a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2011: 52).

- b. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghazali (2011:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan

menggunakan SPSS yaitu uji Cronbach Alpha (α). Untuk mengukur reliabilitas, dinyatakan bahwa jika nilai intercept (konstan) lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel secara statistik (Sekaran 2009 : 280). Menurut Imam Ghozali (2011:48) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Uji normalisasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Imam Ghozali, 2011: 160-165).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Ada beberapa cara untuk menguji heteroskedastisitas, salah satunya ada dengan melakukan metode uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut residual dari model yang diestimasi terhadap variabel-variabel penjelas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai probabilitas setiap variabel independen. Jika Probabilitas $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika Probabilitas $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3.8.3 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis regresi dilakukan sebanyak dua kali. Analisis regresi yang pertama untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (independent) terhadap variabel mediasi (intervening). Analisis regresi yang kedua untuk mengetahui

kekuatan hubungan dari variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent).

Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2009), suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independent) dan variabel criterion (dependent). Dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel independent yaitu kompensasi dan kepemimpinan transformasional, variabel dependent yaitu kinerja guru dengan menggunakan variabel intervening yaitu motivasi kerja. Untuk besarnya pengaruh langsung dinyatakan oleh koefisien jalur lambangnya ' ρ '. Persamaan structural dalam analisis jalur adalah $Y = \rho_{YX_1}X_1 + \rho_{YX_2}X_2 + \epsilon$

Terdapat beberapa asumsi-asumsi dan prinsip dasar dalam analisis jalur, salah satunya adalah koefisien determinasi (R^2). Menurut Ghozali (2011) Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai adjusted R^2 dimana untuk menginterpretasikan besarnya nilai koefisien determinasi harus diubah kedalam bentuk persentase. Sisa dari total (100%) yang artinya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independent yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya.

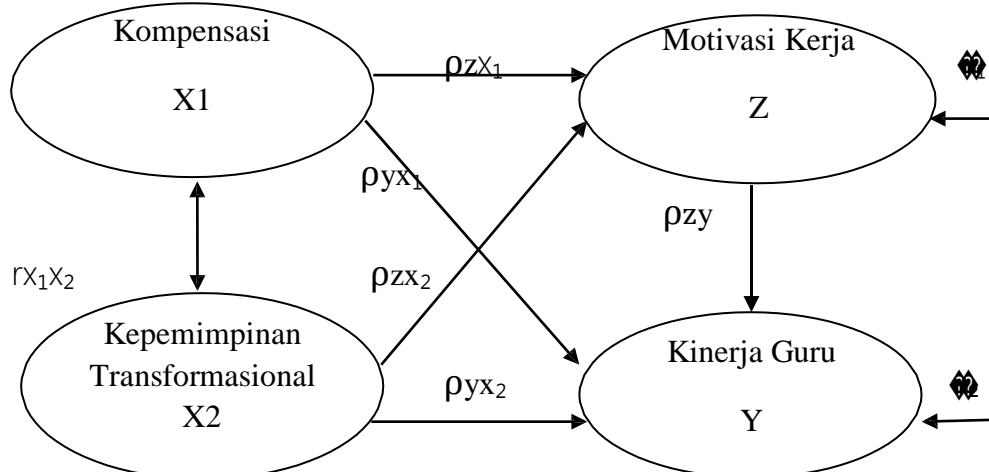
Teknik Pengujian Analisis Jalur menurut Juanim (2004) sebagai berikut : 1. Konsep Dasar 2. Path Diagram (diagram jalur) 3. Koefisien Jalur 4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

1. Konsep Dasar Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (direct and direct effect), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung (Juanim,2004:17).

2. Path Diagram (Diagram Jalur) adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, intervening dan dependen. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah Kompensasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), Kinerja Guru (Y) dan Motivasi Kerja (Z).

Gambar 3.2

Model Analisis Jalur



Keterangan :

- X1 : Kompensasi
- X2 : Kepemimpinan Transformasional
- Z : Motivasi Kerja
- Y : Kinerja Guru
- ρ (rho) : Koefisien masing – masing variabel
- ρ_{YX_1} : Koefisien jalur Kompensasi terhadap Kinerja Guru
- ρ_{YX_2} : Koefisien jalur Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru
- ρ_{ZX_1} : Koefisien jalur Kompensasi terhadap Motivasi Kerja
- ρ_{ZX_2} : Koefisien jalur Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja
- ρ_{ZY} : Koefisien jalur Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
- $r_{X_1X_2}$: Koefisien korelasi antara variabel independen
- ϵ (epsilon) : faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen (diluar yang dipengaruhi yang tidak diteliti)

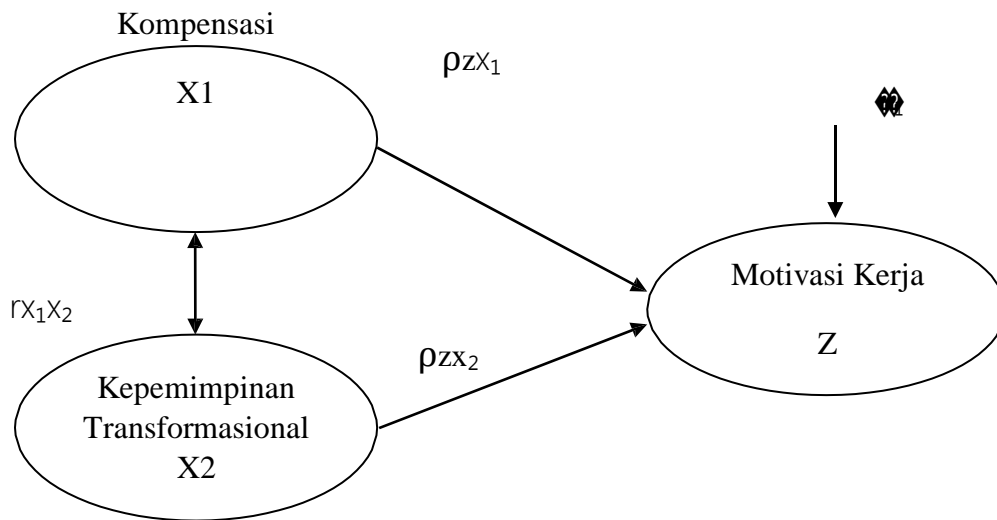
Adapun bentuk struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Persamaan Jalur Sub Struktural pertama

$$Y = \rho_{YX_1} X_1 + \rho_{YX_2} X_2 + \epsilon$$

Gambar 3.3

Diagram Sub Struktural Pertama

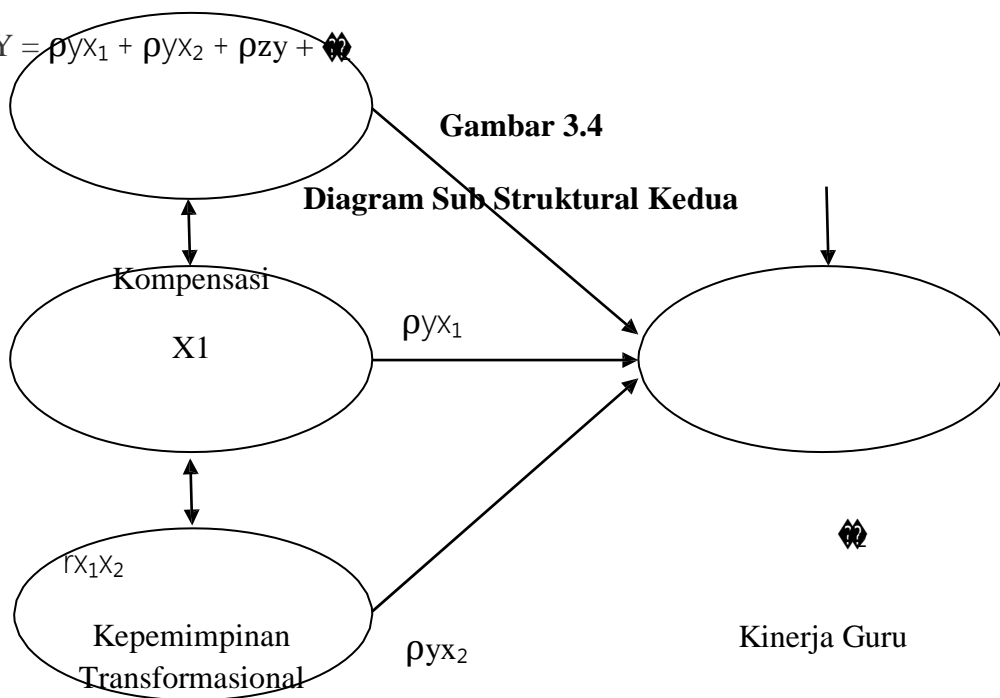


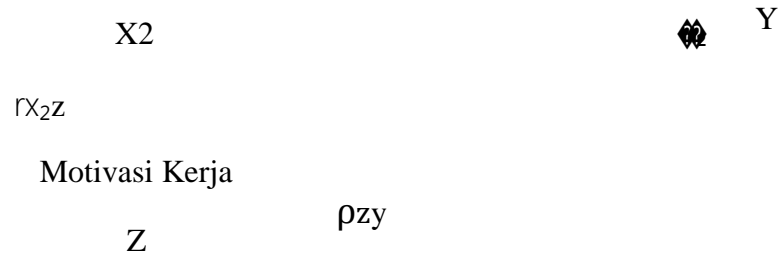
Persamaan Jalur Sub Struktural Kedua

$$Y = \rho_{yX_1} + \rho_{yX_2} + \rho_{zy} + \epsilon$$

Gambar 3.4

Diagram Sub Struktural Kedua





Berdasarkan diagram jalur kita dapat melihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen tanpa melalui variabel lain yang disebut variabel intervening (Juanim, 2004:23). Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dapat dilihat sebagai berikut :

1. Hasil Langsung (Direct Effect)

Hasil dari X_1 dan X_2 terhadap Y , Z dan hasil Y terhadap Z atau lebih sederhana dapat dilihat sebagai berikut :

$$X_1, X_2 \longrightarrow Y : \rho_{yX_1}, \rho_{yX_2}$$

$$Y \longrightarrow Z : \rho_{zy_1}, \rho_{zy_2}$$

$$Z \longrightarrow \text{◆◆}$$

2. Hasil Tidak Langsung (Indirect Effect)

Hasil tidak langsung (indirect effect) adalah dari X terhadap Z melalui Y , atau lebih sederhana dapat dilihat sebagai berikut :

$$X \longrightarrow Y \longrightarrow Z : (\rho_{yx}), (\rho_{zy})$$

Penjelasan rumus diatas memperlihatkan bahwa hasil langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien rho (nilai beta) yang melewati variabel antara (penghubung) dengan variabel langsungnya.

3.8.4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t dilakukan dengan langkah membandingkan dari thitung dengan ttabel. Nilai t hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data Coefficients. Menurut Ghozali (2011:98) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$.

b. Uji F

Menurut Ghozali (2011) Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika taraf signifikansi $< 0,05$ dan F hitung lebih $>$ dari F tabel, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

3.8.5 Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (Ghozali, 2013). Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung

variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur X ke Z (a) dengan jalur Z ke Y (b) atau $ab - (c-c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' merupakan koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb dan besarnya standard error pengaruh tidak langsung adalah Sab yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{(b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2)}$$

Keterangan:

Sab = besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a = jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Z)

b = jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)

sa = standar error koefisien a

sb = standar error koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil maka uji sobel menjadi kurang konservatif (Ghozali, 2016:236).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 48 responden yang merupakan Guru di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri atas jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, tempat mengajar, dan status mengajar. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan karakteristik digolongkan menjadi dua yang terdiri atas laki-laki dan perempuan. Hasil penggolongan responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1 berikut.

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tahun 2020**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	12	25%
2	Perempuan	36	75%
	Total	48	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian pada Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember ini berjenis

kelamin perempuan sebesar 75% atau 36 responden dikarenakan perempuan dipandang mempunyai naluri dasar untuk menyayangi dan mendidik anak.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia digolongkan menjadi empat yang terdiri atas usia 21-30 tahun, 31-40 tahun, dan 41-50 tahun. Hasil penggolongan responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel 4.2 berikut.

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia
Tahun 2020**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	21-30 tahun	19	39,58%
2	31-40 tahun	21	43,75%
3	41-50 tahun	8	16,67%
	Jumlah	48	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar Guru pada Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember berumur 31-40 tahun sebesar 43,75% atau 21 guru dikarenakan usia tersebut memasuki usia dewasa yang dianggap sudah berpengalaman serta lebih tanggap.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden berdasarkan Pendidikan terakhir digolongkan menjadi tiga yang terdiri atas lulusan SMA, S1, dan S2. Hasil penggolongan responden berdasarkan Pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 4.3 berikut.

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Tahun 2020**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA	2	4,17%
2	S1	44	91,66%
3	S2	2	4,17%
	Jumlah	48	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hampir semua Guru memiliki Pendidikan terakhir S1 sebesar 91,66% dikarenakan Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember mencari Guru terbaik yang memiliki skill dan kualitas tinggi sebagai seorang pengajar.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Responden berdasarkan status pegawai digolongkan menjadi dua yang terdiri atas Honorer dan Pegawai Tetap. Hasil penggolongan responden berdasarkan status pegawai disajikan pada Tabel 4.4 berikut.

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status Pegawai
Tahun 2020**

No	Status Pegawai	Jumlah	Persentase
1	Honorer	11	22,92%
2	Pegawai Tetap	37	77,08%
	Jumlah	48	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Guru dengan status pegawai tetap lebih banyak dibandingkan dengan Guru dengan status pegawai honorer dengan persentase 77,08% atau 37 Guru dikarenakan Guru pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien merupakan Guru yang sudah mengajar lebih dari 2 tahun.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Mengajar

Responden berdasarkan tempat mengajar digolongkan menjadi enam yang terdiri atas KB & TPA, TK, TPQ, SD 01, SD 02, dan SMP. Hasil penggolongan berdasarkan tempat mengajar disajikan pada Tabel 4.5 berikut.

**Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Tempat Mengajar
Tahun 2020**

No	Tempat Mengajar	Jumlah	Persentase
1	KB & TPA	5	10,42%
2	TK	5	10,42%
3	TPQ	7	14,58%
4	SD 01	13	27,08%
5	SD 02	14	29,17%
6	SMP	4	8,33%
	Jumlah	48	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah Guru pengajar di SD Al Baitul Amien 02 dengan persentase 29,17% atau 14 Guru dikarenakan SD Al Baitul Amien 02 baru berdiri dan membutuhkan lebih banyak tenaga pengajar.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menunjukkan frekuensi hasil jawaban responden mengenai pernyataan dalam kuisisioner mengenai indikator-indikator dari variabel Kompensasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja Guru (Y) serta mendukung hasil analisis data. Frekuensi jawaban responden dilakukan dengan pemberian skor 5 pada jawaban Sangat Setuju (SS), skor 4 pada jawaban Setuju (S), skor 3 pada jawaban Kurang Setuju (KS), skor 2 pada jawaban Tidak Setuju (TS), dan skor 1 pada jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing variabel disajikan sebagai berikut.

a. Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)

Untuk mengetahui mengenai Kompensasi di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, digunakan empat pernyataan yang diambil dari indikator Kompensasi itu sendiri dengan pemberian skor 1-5. Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi Tahun 2020

Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X1.1	9	18,8	25	52,1	14	29,2	-	-	-	-	48
X1.2	3	6,3	33	68,8	8	16,7	4	8,3	-	-	48
X1.3	8	16,7	30	62,5	8	16,7	2	4,2	-	-	48
X1.4	3	6,3	19	39,6	20	41,7	3	6,3	3	6,3	48
Rata-Rata	5,75	12,025	26,75	55,75	12,5	26,075	3	6,27	3	6,3	48

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan kompensasi pada indikator insentif di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember.

Berdasarkan pernyataan pertama besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan menunjukkan hasil 52,1% responden memilih jawaban setuju. Dalam hal ini Lembaga memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan atau pangkat yang diembannya.

Berdasarkan pernyataan kedua Lembaga telah memberikan insentif diluar gaji & upah menunjukkan hasil 68,8% responden memilih jawaban setuju. Dalam hal ini Lembaga memberikan insentif untuk mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pernyataan ketiga Lembaga telah memberikan tunjangan berupa asuransi Kesehatan dan jiwa, program pensiun serta liburan menunjukkan hasil 62,5% responden memilih jawaban setuju. Hal ini merupakan salah satu nemtuk tanggung jawab Lembaga yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

Berdasarkan pernyataan keempat Lembaga telah memberikan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan karyawan seperti kendaraan bermotor, tempat tinggal dan akomodasi perjalanan bisnis menunjukkan hasil 41,7% responden memilih jawaban kurang setuju. Dalam hal ini Lembaga kurang memadai fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan karyawannya.

b. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

Untuk mengetahui mengenai Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, digunakan empat pernyataan yang diambil dari indikator Kompensasi itu sendiri dengan pemberian skor 1-5. Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Transformasional Tahun 2020

Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X2.1	13	27,1	31	64,6	4	8,3	-	-	-	-	48
X2.2	17	35,4	29	60,4	2	4,2	-	-	-	-	48
X2.3	17	35,4	31	64,6	-	-	-	-	-	-	48
X2.4	9	18,8	37	77,1	2	4,2	-	-	-	-	48
Rata-Rata	14	29,175	32	66,675	2,67	5,57	-	-	-	-	48

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan kepemimpinan transformasional pada indikator Individualized consideration di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember.

Berdasarkan pernyataan pertama Pimpinan mampu menjadi suri tauladan dan memberikan contoh yang baik kepada guru menunjukkan hasil 64,6% responden memilih jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Pimpinan mampu mempengaruhi serta memberikan contoh baik yang dapat ditiru oleh guru.

Berdasarkan pernyataan kedua Pimpinan mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada guru untuk mencapai tujuan Lembaga menunjukkan hasil 60,4% responden memilih jawaban setuju. Dalam hal ini Pimpinan mampu

menginspirasi bawahannya untuk menentukan target jelas yang harus dicapainya.

Berdasarkan pernyataan ketiga Pimpinan mampu memberikan dukungan kepada guru agar mengembangkan cara mengajar untuk lebih kreatif dan inovatif menunjukkan hasil 64,6% responden memilih jawaban setuju. Dalam hal ini Pimpinan harus mampu membimbing, memberikan inovasi serta gagasan baru kepada bawahannya.

Berdasarkan pernyataan keempat Pimpinan mampu mendengarkan keluhan dan mengerti kebutuhan karyawannya menunjukkan hasil 77,1% responden memilih jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Pimpinan mampu menjadi pendengar yang baik dan memperhatikan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawannya.

c. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Untuk mengetahui mengenai Motivasi Kerja di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, digunakan empat pernyataan yang diambil dari indikator Kompensasi itu sendiri dengan pemberian skor 1-5. Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner, didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja
Tahun 2020**

Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Z.1	8	16,7	31	64,6	9	18,8	-	-	-	-	48
Z.2	18	37,5	25	52,1	5	10,4	-	-	-	-	48
Z.3	15	31,3	31	64,6	2	4,2	-	-	-	-	48
Z.4	14	29,2	32	66,7	2	4,2	-	-	-	-	48
Rata-Rata	13,75	28,675	29,75	62	4,5	9,4	-	-	-	-	48

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan motivasi kerja pada indikator keamanan bekerja di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember.

Berdasarkan pernyataan pertama Gaji yang saya terima dapat memotivasi kerja saya menunjukkan hasil 64,6% responden memilih jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan guru menerima gaji yang diberikan Lembaga dapat menentukan motivasi kerja.

Berdasarkan pernyataan kedua Pemberian penghargaan atas prestasi akan memberi motivasi kerja guru menunjukkan hasil 52,1% responden memilih jawaban setuju. Pemberian penghargaan seperti kesempatan untuk promosi jabatan yang diberikan Lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.

Berdasarkan pernyataan ketiga Pengakuan atas prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi guru untuk menyelesaikan tugasnya lebih baik lagi menunjukkan hasil 64,6% responden memilih jawaban setuju. Dengan adanya sebuah pengakuan dari Lembaga terhadap prestasi kerja yang dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru.

Berdasarkan pernyataan keempat Lingkungan kerja di Lembaga Al-Baitul Amien dapat memotivasi kerja menunjukkan hasil 66,7% responden memilih jawaban setuju. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.

d. Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui mengenai Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, digunakan empat pernyataan yang diambil dari indikator Kompensasi itu sendiri dengan pemberian skor 1-5. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Guru Tahun 2020

Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Y.1	6	12,5	42	87,5	-	-	-	-	-	-	48
Y.2	11	22,9	37	77,1	-	-	-	-	-	-	48
Y.3	11	22,9	36	75,0	1	2,1	-	-	-	-	48
Y.4	16	33,3	31	64,6	1	2,1	-	-	-	-	48
Rata-Rata	11	22,9	36,5	76,05	1	2,1	-	-	-	-	48

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan kinerja guru pada indikator kualitas di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember.

Berdasarkan pernyataan pertama Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan standar yang ditentukan menunjukkan hasil 87,5% responden memilih jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kecil kesalahan yang dilakukan akan meningkatkan kualitas hasil kerja sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan pernyataan kedua Bapak/Ibu guru mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan menunjukkan hasil 77,1% responden memilih jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Lembaga menginginkan guru yang tanggap dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya.

Berdasarkan pernyataan ketiga Bapak/Ibu guru tepat waktu dalam mengajar dan megakhiri kelas sesuai jam yang ditentukan menunjukkan hasil 75,0% responden memilih jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa guru harus menjadi contoh yang baik bagi muridnya terutama dalam hal kedisiplinan waktu.

Berdasarkan pernyataan keempat Bapak/Ibu guru mampu bekerjasama dalam menyelesaikan tugas kelompok menunjukkan hasil 64,6% responden memilih jawaban setuju. Dengan adanya kerja sama dalam tim ini dapat terlihat lebih cenderung menurun atau meningkatkan kinerjanya melalui kontribusi penugasan kelompok.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika perntanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Cara pengukuran validitas angket menggunakan teknik korelasi dengan r Pearson atau koefisien korelasi product moment Pearson dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah jika r hitung $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut valid, jika r hitung $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Berikut hasil pengujian terhadap 48 Guru di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember yang di uji menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 4.10 Validitas Instrumen Data Penelitian

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,530	0,284	Valid
	X1.2	0,560	0,284	Valid
	X1.3	0,442	0,284	Valid
	X1.4	0,621	0,284	Valid
Kepemimpinan Transformasional (X2)	X2.1	0,622	0,284	Valid
	X2.2	0,678	0,284	Valid
	X2.3	0,688	0,284	Valid
	X2.4	0,761	0,284	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z.1	0,402	0,284	Valid
	Z.2	0,501	0,284	Valid
	Z.3	0,540	0,284	Valid
	Z.4	0,377	0,284	Valid

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,460	0,284	Valid
	Y.2	0,668	0,284	Valid
	Y.3	0,595	0,284	Valid
	Y.4	0,670	0,284	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas menunjukkan seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kompensasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja Guru (Y) memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel dengan signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada kuisisioner penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghazali (2011:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS yaitu uji Cronbach Alpha (α). Untuk mengukur reliabilitas, dinyatakan bahwa jika nilai intercept (konstan) lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel secara statistik (Sekaran 2009 : 280). Menurut Imam Ghazali (2011:48) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

Tabel 4.11 Reliability Instrumen Data Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,739	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,845	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,670	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,784	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa seluruh variabel kompensasi dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yaitu sebesar 0,752. Variabel kepemimpinan transformasional juga dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yaitu sebesar 0,870. Variabel motivasi kerja dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yaitu sebesar 0,783. Serta variabel kinerja guru dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60 yaitu sebesar 0,786. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalisasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi

apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Imam Ghozali, 2011: 160-165). Berikut adalah hasil pengujian terhadap 48 responden di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

<i>Asymp Sig</i>	Standar Normalitas	Keterangan
0,058	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,058 lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut residual dari model yang diestimasi terhadap variabel-variabel penjelas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai probabilitas setiap variabel independen. Jika Probabilitas $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika Probabilitas $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Standar	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,667	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,162	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (Z)	0,291	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi $0,667 > 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi $0,162 > 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Serta variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,291 > 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Berikut adalah hasil pengujian terhadap 48 responden di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Toleransi	VIF	
Kompensasi	0,582	1,717	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepemimpinan Transformasional	0,689	1,452	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,507	1,972	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai toleransi $0,582 > 0,1$ dan nilai VIF $1,717 < 10$ berarti tidak terjadi multikolinearitas. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai toleransi $0,689 > 0,1$ dan nilai VIF $1,452 < 10$ berarti tidak terjadi multikolinearitas. Serta variabel motivasi kerja memiliki nilai toleransi $0,507 > 0,1$ dan nilai VIF $1,972 < 10$ berarti tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat diartikan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.2.3 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis regresi dilakukan sebanyak dua kali. Analisis regresi yang pertama untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (independent) terhadap variabel mediasi (intervening). Analisis regresi yang kedua untuk mengetahui

kekuatan hubungan dari variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent).

Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2009), suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel criterion (dependen).

a. Koefisien Jalur Sub Struktural 1

Tabel 4.15
Hasil Regresi 1

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.176	1.785		3.461	.001
	Kompensasi	.352	.084	.493	4.171	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.315	.113	.329	2.785	.008

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,000 dan variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).

Tabel 4.16
Hasil R Square Koefisien Jalur 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.470	1.19371

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

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,493 atau 49,3%, sementara untuk sisanya 50,7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Sementara untuk nilai ϵ dihitung dengan rumus:

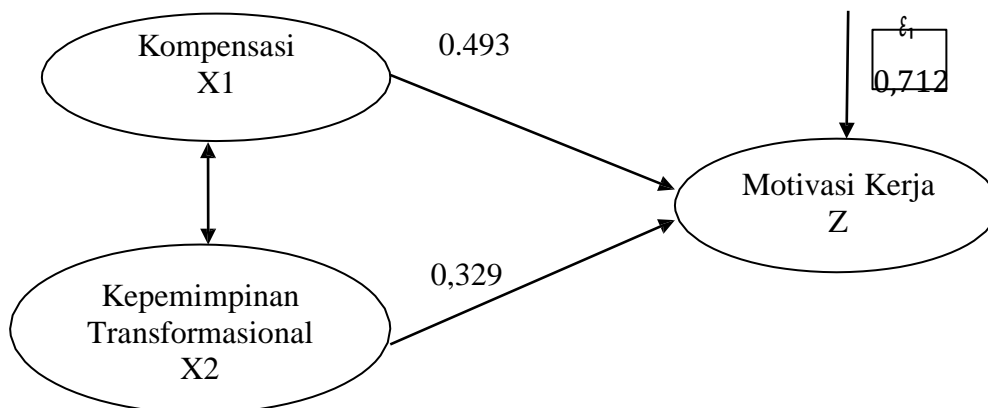
$$\epsilon = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\epsilon = \sqrt{1 - 0,493}$$

$$\epsilon = 0,712$$

Gambar 4.1

Diagram Hasil Sub Struktural Pertama



b. Koefisien Jalur Sub Struktural 2

Tabel 4.17
Hasil Regresi 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.460	1.716		4.929	.000
	Kompensasi	-.353	.085	-.595	-4.156	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.368	.105	.463	3.517	.001
	Motivasi Kerja	.442	.127	.532	3.470	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,000; variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) sebesar 0,001; dan variabel Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa Kompensasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Tabel 4.18
Hasil R Square Koefisien Jalur 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.439	1.02019
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi				

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh Kompensasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,475 atau 47,5%, sementara untuk sisanya 52,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Sementara untuk nilai ϵ dihitung dengan rumus:

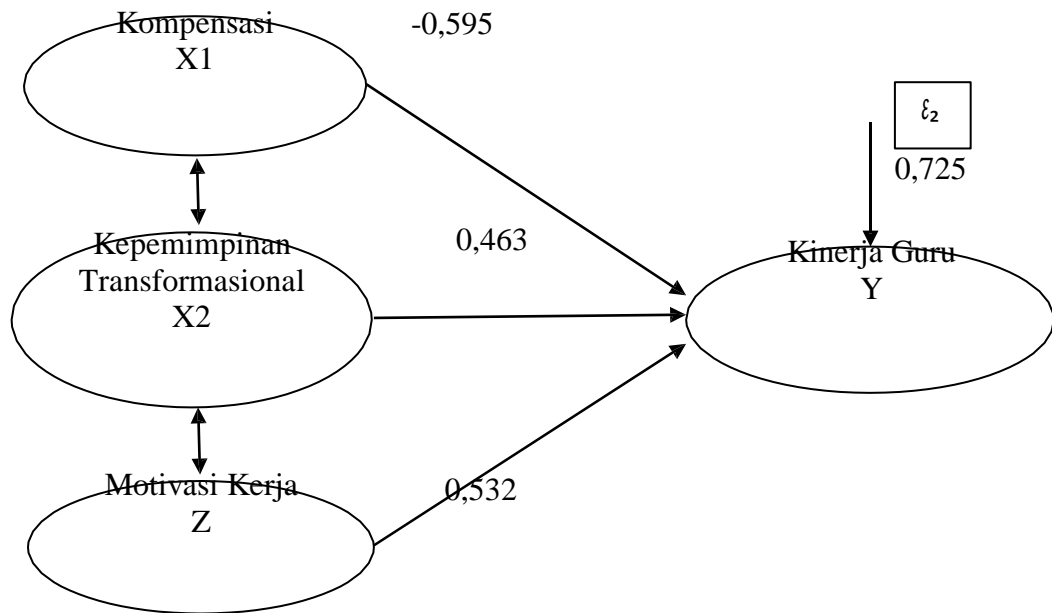
$$\epsilon = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\epsilon = \sqrt{1 - 0,475}$$

$$\epsilon = 0,725$$

Gambar 4.2

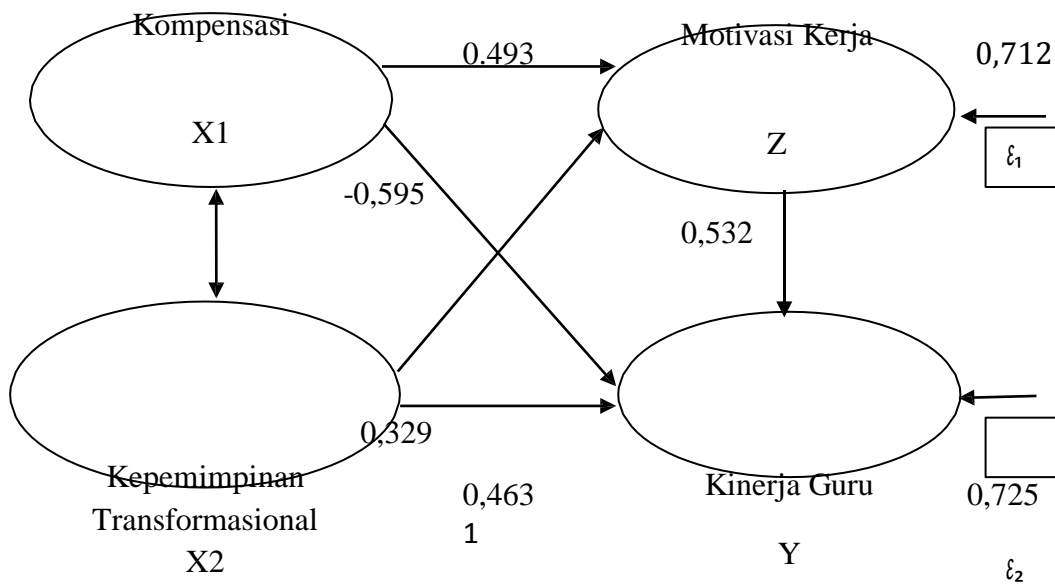
Diagram Hasil Sub Struktural Kedua



Dengan demikian dapat diagram jalur sebagai berikut:

Gambar 4.3

Diagram Jalur



c. Perhitungan Jalur

Perhitungann perbandingan pengaruh langsung antar variabel dan pengaruh tidak langsung variabel X1, X2 melalui Z terhadap Y. Dengan kriteria sebagai berikut;

1. $0 - 0,25$: Pengaruh sangat lemah
2. $> 0,25 - 0,5$: Pengaruh cukup kuat
3. $> 0,5 - 0,75$: Pengaruh kuat
4. $> 0,75 - 1$: Pengaruh sangat kuat

Perhitungan *Dirrect Effect/DE*

1. Pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$De_{YX1} = X1 \longrightarrow Y = -0,595$$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi terhadap Kinerja Guru dinilai berpengaruh negatif karena nilai pengaruhnya dibawah 0

2. Pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$De_{YX2} = X2 \longrightarrow Y = 0,463$$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru dinilai cukup kuat karena nilai pengaruhnya berada diantara $.0,25 - 0,5$.

3. Pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z)

$$De_{ZX1} = X1 \longrightarrow Z = 0.493$$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dinilai cukup kuat karena nilai pengaruhnya berada diantara $.0,25 - 0,5$.

4. Pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

$$De_{zx2} = X2 \longrightarrow Z = 0,329$$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja dinilai cukup kuat karena nilai pengaruhnya berada diantara .0,25 – 0,5.

5. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$De_{yz} = Z \longrightarrow Y = 0,532$$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dinilai kuat karena nilai pengaruhnya berada diantara 0,5 – 0,75.

Perhitungan *Indirrect Effect/IE*

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

Diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar -0,595, Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0,493 \times 0,532 = 0,262276$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) dinilai cukup berpengaruh karena nilai pengaruhnya antara 0,25 – 0,5

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

Diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,463. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0,329 \times 0,532 = 0,175028$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) dinilai sangat lemah karena nilai pengaruhnya antara 0 – 0,25.

4.2.4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011:98) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Uji parsial ini dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial

Variabel	Sig	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
X1 terhadap Z	0,000	4.171	1,678	Berpengaruh positif signifikan
X2 terhadap Z	0,008	2.785	1,678	Berpengaruh positif signifikan
X1 terhadap Y	0,000	-4.156	1,678	Berpengaruh negatif signifikan
X2 terhadap Y	0,001	3.517	1,678	Berpengaruh positif signifikan
Z terhadap Y	0,001	3.470	1,678	Berpengaruh positif signifikan

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

a Kompensasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja (Z) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,171 > t_{tabel}$ 1,678 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja (Z) pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan semakin meningkatkan motivasi kerja guru pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.

b Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan transformasional (X2) terhadap motivasi kerja (Z) sebesar $0,008 < 0,05$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,785 > t_{tabel}$ 1,678 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti

terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan transformasional (X2) terhadap motivasi kerja (Z) pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diberikan akan semakin meningkatkan motivasi kerja guru pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.

c Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $-4,156 < t_{tabel} 1,678$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember. Dalam hasil penelitian ini pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru berpengaruh negatif. Hal ini dapat diartikan bahwa nilai kompensasi yang diberikan akan semakin menurunkan kinerja guru pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.

d Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar $0,001 < 0,05$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,517 > t_{tabel} 1,678$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan transformasional

(X2) terhadap kinerja guru (Y) pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional akan semakin meningkatkan kinerja guru pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.

e Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y) sebesar $0,001 < 0,05$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,470 > t_{tabel}$ $1,678$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y) pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan akan semakin meningkatkan kinerja guru pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.

b. Uji F

Menurut Ghazali (2011) Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.20 Hasil Uji F

Variabel	Sig	Fhitung	Ftabel	Keterangan
X1 dan X2 terhadap Y	0,000	11,156	2,81	Ada Pengaruh
X1, X2 dan Z terhadap Y	0,000	13,277	2,81	Ada Pengaruh

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.20 dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ dan $F_{hitung} 11,156 > F_{tabel} 2,81$ sehingga dapat diartikan bahwa ada pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y). Untuk variabel Kompensasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ dan $F_{hitung} 13,277 > F_{tabel} 2,81$ sehingga dapat diartikan bahwa ada pengaruh variabel Kompensasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Motivasi Kerja (Z) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y).

4.2.5 Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (Ghozali, 2013). Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z).

Tabel 4.21
Coefficients Untuk Uji Sobel

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.176	1.785		3.461	.001
	Kompensasi	.352	.084	.493	4.171	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.315	.113	.329	2.785	.008

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Lampiran 7

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.460	1.716		4.929	.000
	Kompensasi	-.353	.085	-.595	-4.156	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.368	.105	.463	3.517	.001
	Motivasi Kerja	.442	.127	.532	3.470	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Lampiran 7

1. Perhitungan Uji Sobel Variabel X1

Diketahui :

$$a = 0,352 \text{ (nilai unstandardized X1 ke Z)} \longrightarrow a^2 = 0,1239$$

$$b = 0,442 \text{ (nilai unstandardized Z ke Y)} \longrightarrow b^2 = 0,1954$$

$$sa = 0,084 \text{ (nilai standar error X1 ke Z)} \longrightarrow sa^2 = 0,0071$$

$$sb = 0,127 \text{ (nilai standar error Z ke Y)} \longrightarrow sb^2 = 0,0161$$

$$Sab = \sqrt{(b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,1954)(0,0071) + (0,1239)(0,0161) + (0,0071)(0,0161)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,0014) + (0,0020) + (0,0001)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0035}$$

$$Sab = 0,0592$$

Perhitungan pengaruh tidak langsung dengan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0,352 \times 0,442}{0,0592}$$

$$t = 2,6281$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,6281$.

Sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,678$. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya

Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja

(Y). Dapat diartikan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.

2. Perhitungan Uji Sobel Variabel X2

Diketahui :

$$a = 0,315 \text{ (nilai unstandardized X2 ke Z)} \longrightarrow a^2 = 0,0992$$

$$b = 0,442 \text{ (nilai unstandardized Z ke Y)} \longrightarrow b^2 = 0,1954$$

$$sa = 0,113 \text{ (nilai standar error X2 ke Z)} \longrightarrow sa^2 = 0,0128$$

$$sb = 0,127 \text{ (nilai standar error Z ke Y)} \longrightarrow sb^2 = 0,0161$$

$$Sab = \sqrt{(b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,1954)(0,0128)+(0,0992)(0,0161)+(0,0128)(0,0161)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0025+0,0016+0,0002}$$

$$Sab = \sqrt{0,0043}$$

$$Sab = 0,0656$$

Perhitungan pengaruh tidak langsung dengan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0,315 \times 0,442}{0,0656}$$

$$t = 2,1224$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,1224$. Sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,678$. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Y). Dapat diartikan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.

4.3 Interpretasi

4.3.1 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui $t_{hitung} 4,171 > t_{tabel} 1,678$ dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel Kompensasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember. Artinya jika nilai kompensasi tinggi maka akan meningkatkan motivasi kerja guru. Indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah besarnya gaji dan upah dengan hasil 52,1% responden memilih jawaban setuju, insentif dengan hasil 68,8% responden memilih jawaban setuju, tunjangan 62,5% responden memilih jawaban setuju dan fasilitas dengan hasil 39,6% responden memilih jawaban setuju pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember pada Guru.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukaningsih (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, hasil ini diperkuat oleh Syamra (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, selain itu hasil penelitian dari Priyanto (2016) juga menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru di Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember cukup termotivasi untuk bekerja jika mendapatkan kompensasi yang layak baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan serta pemberian fasilitas.

4.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui $t_{hitung} 2,785 > t_{tabel} 1,678$ dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember. Artinya jika nilai kepemimpinan transformasional tinggi maka akan meningkatkan motivasi kerja guru. Indikator kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah idealized influence dengan hasil 64,6% responden memilih jawaban setuju, inspirational motivation dengan hasil 60,4% responden memilih jawaban setuju, intellectual simulation dengan hasil 64,6% responden memilih jawaban setuju, individualized consideration dengan hasil 77,1% responden memilih jawaban setuju pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukaningsih (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, hasil ini diperkuat oleh Cahyani (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja, selain itu hasil penelitian dari Kharis (2015) juga menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Pimpinan mampu menjadi suri tauladan dan memberikan contoh yang baik kepada guru, pimpinan mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada guru untuk mencapai tujuan Lembaga, pimpinan mampu memberikan dukungan kepada guru agar mengembangkan cara mengajar untuk lebih kreatif dan inovatif, pimpinan mampu mendengarkan

keluhan dan mengerti kebutuhan karyawannya. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru di Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember cukup termotivasi memiliki Pimpinan yang mampu menjadi panutan, memberikan inspirasi, dukungan, serta mengerti kebutuhan karyawannya.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui $t_{hitung} -4,156 < t_{tabel} 1,678$ dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember. Dapat diartikan bahwa kompensasi tinggi akan menurunkan kinerja guru. Jika kompensasi yang diberikan tinggi maka Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember juga akan memberikan penambahan beban kerja pada guru, seperti penambahan jam kerja atau lembur yang akan menyita waktu untuk keluarga. Sehingga hal tersebut yang dapat menurunkan kinerja guru meskipun mendapatkan kompensasi yang tinggi.

Indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah besarnya gaji dan upah dengan hasil 52,1% responden memilih jawaban setuju, insentif dengan hasil 68,8% responden memilih jawaban setuju, tunjangan 62,5% responden memilih jawaban setuju dan fasilitas dengan hasil 39,6% responden memilih jawaban setuju pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember pada Guru.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitri (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hasil ini diperkuat oleh Sukaningsih (2016) yang menyatakan bahwa

kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru, selain itu hasil penelitian dari Utami (2014) juga menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui $t_{hitung} 3,517 > t_{tabel} 1,678$ dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember. Artinya jika nilai kepemimpinan transformasional tinggi maka akan meningkatkan kinerja guru. Indikator kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah idealized influence dengan hasil 64,6% responden memilih jawaban setuju, inspirational motivation dengan hasil 60,4% responden memilih jawaban setuju, intellectual simulation dengan hasil 64,6% responden memilih jawaban setuju, individualized consideration dengan hasil 77,1% responden memilih jawaban setuju pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, hasil ini diperkuat oleh Cahyani (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, selain itu hasil penelitian dari Sukaningsih (2016) juga menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil observasi dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional akan

meningkatkan kinerja guru di Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional diperlukan untuk peningkatan kinerja guru di Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien.

4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui $t_{hitung} 3,470 > t_{tabel} 1,678$ dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y) pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember. Artinya jika nilai motivasi kerja tinggi maka akan meningkatkan kinerja guru. Indikator motivasi dalam penelitian ini adalah imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan, keamanan bekerja. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah imbalan yang layak dengan hasil 64,6% responden memilih jawaban setuju, kesempatan untuk promosi dengan hasil 52,1% responden memilih jawaban setuju, memperoleh pengakuan dengan hasil 64,6% responden memilih jawaban setuju, dan keamanan bekerja dengan hasil 66,7% responden memilih jawaban setuju pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru, hasil ini diperkuat oleh Rahmadani (2019) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, selain itu hasil penelitian oleh Sukaningsih (2016) juga menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Gaji yang diterima dapat memotivasi kerja, pemberian penghargaan atas prestasi akan memberi motivasi

kerja guru, Pengakuan atas prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi guru untuk menyelesaikan tugasnya lebih baik lagi, Lingkungan kerja di Lembaga Al-Baitul Amien dapat memotivasi kerja. Berdasarkan hasil observasi dapat diartikan bahwa sebagian guru di Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien merasakan bahwa motivasi kerja baik dari segi pemberian gaji, penghargaan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru.

4.3.6 Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja

Dari hasil uji sobel diketahui $t_{hitung} 2,6281 > t_{tabel} 1,678$ dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel mediasi, hasil ini diperkuat oleh Sukaningsih (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, selain itu hasil penelitian oleh Saputra (2016) juga menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mampu memediasi pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.

4.3.7 Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja

Dari hasil uji sobel diketahui $t_{hitung} 2,1224 > t_{tabel} 1,678$ dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, hasil ini diperkuat oleh Priyanto (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, selain itu hasil penelitian oleh Kharis (2015) juga menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mampu memediasi variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian secara umum mengenai "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember" dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja.
3. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru.
5. Motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru.
6. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

5.2 Implikasi

Dari analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru pada Lembaga Pendidikan Al Baitul Amien Jember dikarenakan semakin tinggi kompensasi yang diberikan dapat menurunkan kinerja guru sehingga mengakibatkan beban kerja guru bertambah, sebaiknya Lembaga mengevaluasi kembali aturan-aturan mengenai peran guru dan tugas pokok yang diberikan kepada guru sehingga mendapatkan kompensasi yang baik untuk kesejahteraan guru agar guru dapat bekerja dengan target yang diharapkan. Untuk variabel kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja Guru karena pemimpin mampu memberikan contoh yang baik bagi guru, memiliki pengaruh kuat yang mampu memotivasi, menginspirasi serta memberikan dukungan yang dibutuhkan sehingga membangun kepercayaan diri guru untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Peran Pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Lembaga sudah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik, diharapkan Lembaga dapat mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan transformasionalnya agar bawahannya lebih termotivasi dan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu variabel motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja Guru, maka sebaiknya Lembaga meningkatkan dan memperhatikan pemberian penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja guru serta lebih memperhatikan faktor

lingkungan kerja yang dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian analisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di atas, maka peneliti menyarankan :

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti berikutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel-variabel lain seperti kompetensi guru, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang diharapkan mampu memotivasi dalam upaya peningkatan kinerja guru.

2. Bagi Akademisi

Bagi akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan penelitian sejenis serta untuk menambah koleksi kepustakaan.

3. Bagi Lembaga

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Mengingat peran pimpinan sangat penting dalam suatu organisasi, diharapkan kepada Pimpinan untuk lebih mengoptimalkan pengaruhnya sehingga karyawannya menjadi percaya dan memotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Untuk variabel kompensasi berpengaruh negatif

signifikan terhadap kinerja guru yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi akan menurunkan kinerja guru, karena beban yang diberikan akan semakin banyak meskipun mendapatkan penambahan kompensasi. Sebaiknya Lembaga mengevaluasi kembali tugas-tugas yang diberikan kepada guru seperti jam kerja dan lembur serta tugas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek. Edisi revisi*.
Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: rineka cipta.
- Cahyani, 2017 '*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Di Kecamatan Taman, Kabupaten Pematang*'.
Menengah Kejuruan Swasta Di Kecamatan Taman, Kabupaten Pematang".
- Darodjat, Tubagus Achmad, 2015, *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia - Masa Kini*, Bandung:PT Refika Aditama
- Depdiknas, 2008, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handayani, Aliyah A Rasyid, 2015 '*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*'. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3 (2), 264-277
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta:PT Rajagrafindo Persada
- Kharis, 2015 '*Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang)*'. Jurnal Administrasi Bisnis 20 (1)
- Pitri, 2017 '*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Batusangkar*'. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan) 2 (1)
- Priyanto, 2016 '*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*'. Ekonomi-Bisnis Vol 07 No. 02 Bulan Juli Tahun 2016 Hal 105-114
- Rahmadani, 2019 '*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Program Keahlian Akuntansi Dan Keuangan Di Smk Bisnis Dan Manajemen Se Kota Semarang*'.
lib.unnes.ac.id
- Rees, Erik. 2001. *Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy*. Online: cicministry.org
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Jakarta: Salemba Empat.

- Saputra, 2016 *'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Guru Di Lingkungan Pendidikan Yayasan Pandu Pertiwi Kabupaten Tangerang)'*. Vol 1 No 1 (2016)
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung:PT Refika Aditama
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*, Yogyakarta. Pustaka pelajar.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung:Alfabeta
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung:Alfabeta
- Suhariadi, Fendi.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teroritis-Praktis*. Surabaya:Airlangga University Press (AUP)
- Sujarweni, V Wiratna, 2015, *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta:Pustaka Baru Press
- Sukaningsih, 2016 *'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Guru Sdn Di Kecamatan Karimunjawa'*. Universitas Muria Kudus

- Syamra, 2016 *'Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang'*. Jurnal *Economica: Research of Economic and Economic Education* 4 (2), 258-268
- Tabrani Rusyan dkk, 2000, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta
- Tegar, Nanang. 2019. *Manajemen SDM dan Karyawan*. Yogyakarta: QUADRANT
- Triantoro, Safaria. 2004. *Kepemimpinan. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Utami, Tarsis Tarmudji, 2014 *'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Semarang pada Tahun 2013/2014'*. *Economic Education Analysis Journal* 3 (2)
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.

LAMPIRAN 1 : KUISIONER

KUISIONER



**Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember)**

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Guru Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul '**Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening**'. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan penyebaran kuisisioner ini hanya diperlukan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penulisan skripsi. Jawaban dari para responden hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis semata, yang sifatnya rahasia, terbatas, dan tidak dipublikasikan.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Rizki Puji Ariyantika
NIM 1710238

Petunjuk Pengisian:

1. Kuisisioner ditujukan untuk guru di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember.
2. Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan serta mencerminkan pilihan Bapak/Ibu yang paling objektif.
3. Berilah tanda checklist untuk setiap jawaban.
4. Pilihan jawaban yaitu:
 - a. Sangat Setuju (SS) skor 5
 - b. Setuju (S) skor 4
 - c. Kurang Setuju (KS) skor 3
 - d. Tidak Setuju (TS) skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

Identitas Responden

- Nama :
- Alamat :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia : 21 - 30 tahun 31 - 40 tahun
 41 - 50 tahun Diatas 51 tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S1
 S2 S3
- Tempat Mengajar : TPA Kelompok Bermain
 TPQ TK Al-Amien Jember
 SD Al-Baitul Amien SD Al-Baitul Amien 2
 SMP Al-Baitul Amien
- Status Pegawai : Honorer Pegawai Tetap
- No. Telpon :

1. Kompensasi (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2.	Lembaga telah memberikan insentif diluar gaji & upah.					
3.	Lembaga telah memberikan tunjangan berupa asuransi Kesehatan dan jiwa, program pensiun serta liburan					
4.	Lembaga telah memberikan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan karyawan. Seperti kendaraan bermotor, tempat tinggal dan akomodasi perjalanan bisnis					

2. Kepemimpinan Transformasional (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan mampu menjadi suri tauladan dan memberikan contoh yang baik kepada guru					
2.	Pimpinan mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada guru untuk mencapai tujuan Lembaga					
3.	Pimpinan mampu memberikan dukungan kepada guru agar mengembangkan cara mengajar untuk lebih kreatif dan inovatif					
4.	Pimpinan mampu mendengarkan keluhan dan mengerti kebutuhan karyawannya					

3. Motivasi Kerja (Z)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima dapat memotivasi kerja saya					
2.	Pemberian penghargaan atas prestasi akan memberi motivasi kerja guru.					
3.	Pengakuan atas prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi guru untuk menyelesaikan tugasnya lebih baik lagi					
4.	Lingkungan kerja di Lembaga Al-Baitul Amien dapat memotivasi kerja					

4. Kinerja Guru (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan standar yang ditentukan					
2.	Bapak/Ibu guru mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan					
3.	Bapak/Ibu guru tepat waktu dalam mengajar dan megakhiri kelas sesuai jam yang ditentukan					
4.	Bapak/Ibu guru mampu bekerjasama dalam menyelesaikan tugas kelompok					

LAMPIRAN 2

DESKRIPSI RESPONDEN

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	12	25%
2	Perempuan	36	75%
	Total	48	100%

b. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	21-30 tahun	19	39,58%
2	31-40 tahun	21	43,75%
3	41-50 tahun	8	16,67%
	Jumlah	48	100%

c. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA	2	4,17%
2	S1	44	91,66%
3	S2	2	4,17%
	Jumlah	48	100%

d. Responden Berdasarkan Status Pegawai

No	Status Pegawai	Jumlah	Persentase
1	Honorer	11	22,92%
2	Pegawai Tetap	37	77,08%
	Jumlah	48	100%

e. Responden Berdasarkan Tempat Mengajar

No	Tempat Mengajar	Jumlah	Persentase
1	KB & TPA	5	10,42%
2	TK	5	10,42%
3	TPQ	7	14,58%
4	SD 01	13	27,08%
5	SD 02	14	29,17%
6	SMP	4	8,33%
	Jumlah	48	100%

Rekapitulasi Jawaban Responden

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total
1	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
2	4	4	5	4	17	4	5	5	4	18	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16
3	5	4	5	2	16	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	4	4	3	4	15
4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
6	4	4	5	4	17	4	5	5	4	18	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
9	4	4	4	3	15	5	4	4	4	17	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19
10	4	4	5	3	16	4	5	5	4	18	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
12	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
14	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16
15	4	4	4	3	15	5	5	4	4	18	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
16	4	3	3	3	13	4	3	4	4	15	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18
17	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
18	3	4	4	3	14	4	5	4	4	17	3	4	4	5	16	4	4	4	5	17
19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
20	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
21	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
22	4	2	4	4	14	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total
23	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
24	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
25	3	2	4	3	12	4	4	4	4	16	3	5	5	4	17	4	5	5	4	18
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
27	4	4	4	3	15	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
28	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
29	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
30	5	3	3	3	14	3	5	5	4	17	3	5	4	3	15	4	5	4	5	18
31	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	4	4	5	4	17
32	5	5	3	4	17	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20
34	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19
35	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
36	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	5	4	4	4	17
37	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
38	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16
39	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18
40	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	4	4	5	5	18
41	3	3	5	1	12	5	5	5	4	19	4	3	5	4	16	4	4	4	5	17
42	4	4	4	3	15	3	3	4	3	13	3	4	3	4	14	4	4	4	3	15
43	3	2	2	1	8	4	4	5	4	17	3	4	4	3	14	4	5	4	5	18
44	3	2	2	1	8	4	4	5	4	17	3	4	4	4	15	4	5	4	5	18
45	5	4	4	4	17	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18	4	5	4	5	18
46	4	4	3	2	13	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
47	3	4	3	2	12	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
48	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18

Titik Persentase Distribusi t (dk = 1 – 100)

df	Pr	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89846	3.35539	4.50079	
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	1.33876	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49218	2.79694	3.46678	
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	

LAMPIRAN 3 : UJI INSTRUMEN DATA

1. Uji Validitas

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	10.98	3.425	.530	.682
X1.2	11.15	3.319	.560	.665
X1.3	10.96	3.573	.442	.726
X1.4	11.54	2.551	.621	.629

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	12.81	1.687	.622	.833
X2.2	12.69	1.666	.678	.805
X2.3	12.65	1.808	.688	.801
X2.4	12.85	1.787	.761	.775

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	12.79	1.700	.402	.637
Z.2	12.50	1.489	.501	.569
Z.3	12.50	1.660	.540	.549
Z.4	12.52	1.872	.377	.649

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	12.75	1.383	.460	.791
Y.2	12.65	1.085	.668	.691
Y.3	12.67	1.078	.595	.729
Y.4	12.56	.932	.670	.690

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.845	4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.670	4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	4

LAMPIRAN 4 : UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98709446
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.085
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.908	1.062		-1.796	.079
	Kompensasi	-.023	.053	-.080	-.433	.667
	Kepemimpinan Transformasional	.092	.065	.241	1.422	.162
	Motivasi Kerja	.084	.079	.211	1.068	.291

a. Dependent Variable: RES2

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.460	1.716		4.929	.000		
	Kompensasi	-.353	.085	-.595	-4.156	.000	.582	1.717
	Kepemimpinan Transformasional	.368	.105	.463	3.517	.001	.689	1.452
	Motivasi Kerja	.442	.127	.532	3.470	.001	.507	1.972

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

LAMPIRAN 5 : ANALISIS JALUR

SUBSTRUKTURAL 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.176	1.785		3.461	.001
	Kompensasi	.352	.084	.493	4.171	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.315	.113	.329	2.785	.008

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.470	1.19371

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

SUBTRUKTURAL 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.460	1.716		4.929	.000
	Kompensasi	-.353	.085	-.595	-4.156	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.368	.105	.463	3.517	.001
	Motivasi Kerja	.442	.127	.532	3.470	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.439	1.02019

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi

LAMPIRAN 6 : UJI HIPOTESIS

1. Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.460	1.716		4.929	.000
	Kompensasi (X1)	-.353	.085	-.595	-4.156	.000
	Kepemimpinan Transformasional (X2)	.368	.105	.463	3.517	.001
	Motivasi Kerja (Z)	.442	.127	.532	3.470	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.176	1.785		3.461	.001
	Kompensasi (X1)	.352	.084	.493	4.171	.000
	Kepemimpinan Transformasional (X2)	.315	.113	.329	2.785	.008

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Z)

2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.922	2	14.461	11.156	.000 ^b
	Residual	58.328	45	1.296		
	Total	87.250	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X2), Kompensasi (X1)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.455	3	13.818	13.277	.000 ^b
	Residual	45.795	44	1.041		
	Total	87.250	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (Z), Kepemimpinan Transformasional (X2), Kompensasi (X1)

LAMPIRAN 7 : UJI SOBEL

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.176	1.785		3.461	.001
	Kompensasi	.352	.084	.493	4.171	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.315	.113	.329	2.785	.008
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.460	1.716		4.929	.000
	Kompensasi	-.353	.085	-.595	-4.156	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.368	.105	.463	3.517	.001
	Motivasi Kerja	.442	.127	.532	3.470	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						