

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN  
IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU  
DI YAYASAN LEMBAGA MIRYAM  
TELUKBETUNG BANDAR LAMPUNG**

**TESIS**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen  
pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang



Disusun Oleh:

Nama : Modesta Wagiyem

NPM : 194141035

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
TAHUN 2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA  
KINERJA GURU DI YAYASAN LEMBAGA MIRYAM  
TELUKBETUNG BANDAR LAMPUNG**

**Nama : MODESTA WAGIYEM**

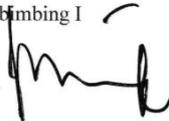
**NPM : 194141035**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui:

Palembang, **22** Agustus 2020

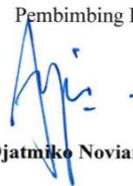
Pembimbing I



**Dr. Hj. Ir. Manisah, MP**

Palembang, **15** Agustus 2020

Pembimbing II



**Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si**

Palembang, **22** Agustus 2020

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridini P



  
**Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI**  
**TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA**  
**KINERJA GURU DI YAYASAN LEMBAGA MIRYAM**  
**TELUKBETUNG BANDAR LAMPUNG**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang

**Nama : MODESTA WAGIYEM**  
**NPM : 194141035**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui:

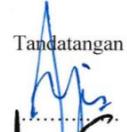
Ketua Penguji:

Tanggal

Tandatangan

**Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si**

9. sept 2020



Anggota Penguji:

1. **Dr. Hj. Ir. Manisah, MP**

9 SEPTEMBER 2020



2. **Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si**

9. September 2020



Palembang, 24 September 2020

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang



  
**Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MODESTA WAGIYEM

NPM : 194141035

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Guru di Yayasan Lembaga Miryam Telukbetung Bandar Lampung

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya saya sendiri.
2. Apabila ada bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, saya tulis sumbernya dengan jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, September 2020



Yang menyatakan,

MODESTA WAGIYEM

*"Tanpa kerendahan hati bukan apa-apa, tak berharga sedikit pun,  
kurang daripada nilai sehelai kain pengering yang telah usang,  
tanpa kerendahan hati kita tak dapat berbuat apa-apa,  
tak ada pahala, tak ada surga!"*

*(Mere Marie)*

*Karya Tulis ini kupersembahkan kepada yang kucintai dan kubanggakan:*

- Kongregasi Suster-suster Belaskasih dari Hati Yesus yang Mahakudus (HK)*
- Universitas Tridinanti Palembang*
- Nusa dan Bangsa Indonesia*

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU DI YAYASAN LEMBAGA MIRYAM TELUKBETUNG BANDAR LAMPUNG**

Modesta Wagiyem

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Guru di Yayasan Lembaga Miryam Telukbetung Bandar Lampung. Penelitian dilakukan terhadap 100 responden dari populasi 200 guru. Analisis data penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan komposisi Sub-struktur: Kepemimpinan dan Kompensasi sebagai variabel independen atau eksogen dan Motivasi Kerja sebagai variabel dependen atau endogen. Struktur terdiri dari: Kepemimpinan dan Kompensasi sebagai variabel eksogen, Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening, dan dan Kinerja sebagai variabel dependen atau endogen. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Lembaga Miryam Bandar Lampung, (2) Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja, dan (3) Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja. Dari hasil analisis pengaruh langsung, maupun tidak langsung dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja, variabel Kompensasi memiliki efek langsung yang lebih dominan dari pada melalui variabel motivasi kerja, sebaliknya variabel kepemimpinan memiliki efek tidak langsung yang lebih dominan dalam memengaruhi variabel kinerja, yaitu harus melalui variabel motivasi kerja.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja*

***THE EFFECT OF LEADERSHIP AND COMPENSATION ON  
WORK MOTIVATION AND ITS IMPLICATIONS ON TEACHER  
PERFORMANCE AT THE MIRYAM INSTITUTION  
FOUNDATION, BANDAR LAMPUNG***

Modesta Wagiyem

***ABSTRACT***

*The aim of this study is to examine the influence of leadership and compensation on work motivation, and its implications for teacher performance at Yayasan Miryam Telukbetung Institute in Bandar Lampung. The study was conducted on 100 respondents from a population of 200 teachers. The analysis of research data was using descriptive and inferential statistical methods. The analysis model was the Structural Equation Model (SEM) with the composition of the Sub-structure: Leadership and Compensation as independent or exogenous variables and Work Motivation as the dependent or endogenous variable. The structure consisted with: Leadership and Compensation as exogenous variables, Work Motivation as an Intervening variable, and Performance as a dependent or endogenous variable. The results showed that (1) Leadership and Compensation had a positive and significant effect on teacher work motivation at Miryam Bandar Lampung Foundation, (2) Leadership, Compensation, and Work Motivation had a direct effect on performance, and (3) Leadership and compensation had an indirect effect directly on performance through the work motivation. From the results of the direct and indirect effects analysis, it can be concluded that in improving performance, the compensation variable has a more dominant direct effect than through the work motivation variable. On the other hand, the leadership variable has more dominant indirect effect in influencing the performance variable, which must go through the variable work motivation.*

**Keywords:** *Leadership, Compensation, Work Motivation, and Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan kepada Tuhan yang Mahakasih, karena berkat rahmat-Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan implikasinya pada kinerja guru di Yayasan Lembaga Miryam Telukbetung Bandar Lampung. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi peningkatan dapat berguna bagi peningkatan kinerja Yayasan Lembaga Miryam di masa depan.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Prof. H. Machmud Hasjim, MME
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.
3. Direktur Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen, Dr. Hj. Tri Suryatiningsih, SE. MM., beserta Staf
4. Komisi Pembimbing Tesis yaitu Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP. sebagai Pembimbing I, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si. sebagai Pembimbing II
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
6. Pemimpin Umum dan Dewan Pemimpin Umum Kongregasi Suster-suster Belaskasih dari Hati Yesus yang Mahakudus
7. Ketua Yayasan Lembaga Miryam dan Staf
8. Kepala SD Xaverius Metro Lampung, SD Xaverius 1 Bandar Lampung, dan SD Xaverius 1 Palembang
9. Suster-suster wilayah Palembang, khususnya Komunitas Suster Hati Kudus Kolonel Atmo, Staf dan Guru-karyawan SD Xaverius 1 Palembang, para sahabat yang baik hati;

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian tesis ini. Semoga Tuhan yang Mahakasih memberkati semua budi baik yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini belum sempurna, masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala kerendahan hati, segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dikoreksi oleh pembaca. Terimakasih.

Salam CHYBK (Cerdas, Humanis, Yakin akan Penyelenggaraan Ilahi, Berkarakter, Kebersamaan). Tuhan memberkati.

Palembang, September 2020

M.W.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>SURATPERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO &amp; PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Kegunaan Penelitian.....	14
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKAN DAN HIPOTESIS</b> .....	16
A. Kajian Pustaka.....	16
1. Kinerja Guru.....	16

Halaman

a. Pengertian Kinerja Guru.....	16
b. Dimensi dan Indikator Kinerja.....	20
c. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.....	23
d. Standar Kinerja Guru.....	28
e. Penilaian Kinerja.....	31
2. Motivasi Kerja.....	33
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	33
b. Teori Motivasi.....	37
c. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	46
d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja.....	50
e. Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru.....	55
3. Kepemimpinan.....	56
a. Pengertian Kepemimpinan.....	56
b. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan.....	59
c. Kriteria Seorang Pemimpin.....	65
d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan.....	67
e. Gaya Kepemimpinan.....	70
f. Peran Kepemimpinan.....	75
4. Kompensasi.....	76
a. Pengertian Kompensasi.....	76
b. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	77
c. Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	81
d. Jenis-jenis Kompensasi.....	84
e. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompensasi.....	87

	Halaman
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	90
C. Kerangka Berpikir.....	98
D. Hipotesis Penelitian.....	100
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>101</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	101
B. Desain Penelitian.....	100
C. Populasi dan Sampel.....	102
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	103
E. Variabel dan Definisi Operasional.....	104
F. Teknik Analisis Data.....	114
G. Hipotesis Statistika.....	120
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>122</b>
A. Hasil Penelitian .....	122
1. Analisis Karakteristik Responden.....	122
a. Jenis Kelamin Responden .....	122
b. Usia Responden.....	123
c. Pendidikan Terakhir Responden.....	125
d. Usia Kerja Responden.....	126
2. Analisis Data dengan SmartPLS 3.3.2 .....	127
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	145

	Halaman
<b>BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN.....</b>	<b>161</b>
A. Simpulan .....	161
B. Implikasi.....	162
C. Saran.....	164
DAFTAR PUSTAKA.....	165
LAMPIRAN.....	169
RIWAYAT HIDUP	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Kinerja Guru SD Xaverius 1 Palembang 2017-2019.....	5
Tabel 1.2 Catatan Target Pengumpulan Tugas Guru 2017-2019.....	6
Tabel Penelitian yang Relevan .....	90
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian dan Penulisan Laporan.....	101
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen.....	110
Tabel 3.3 Pengambilan Keputusan dalam Uji <i>t-statistic</i> .....	120
Tabel 4.8 Nilai <i>Loading Factor</i> .....	132
Tabel 4.9 Output <i>t-statistic</i> .....	133
Tabel 4.10 Hasil <i>Construct Reliability</i> dan <i>Validity</i> .....	135
Tabel 4.11 Tabel Nilai <i>t-statistic Direct Effects</i> .....	136
Tabel 4.12 Tabel Nilai <i>t-statistic Indirect Effects</i> .....	136
Tabel 4.13 Tabel Nilai <i>R Square(R<sup>2</sup>)</i> .....	137
Tabel 4.14 Tabel Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	145

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Kerangka 2.1 Berpikir .....	100
Gambar 4.1 Data Responden Menurut Jenis Kelamin.....	123
Gambar 4.2 Data Responden Menurut Usia.....	124
Gambar 4.3 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	125
Gambar 4.4 Data Responden Menurut Usia Kerja.....	126
Gambar 4.5 Hasil Double Klik Data Responden_100_csv.....	128
Gambar 4.6 Diagram Model Utama Teoretik Utama Penelitian .....	130
Gambar 4.7 <i>Output</i> Koefisien Jalur.....	131
Gambar 4.8 Nilai LoadingFactor .....	132
Gambar 4.9 <i>Output t-statistic</i> .....	133

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian.....
Lampiran 2. Tabulasi Data 100 Responden.....
Lampiran 3. Hasil Analisis PLS.....

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pendidikan sangat menentukan kemajuan dan mutu sebuah bangsa. Kualitas pendidikan memengaruhi kualitas bangsa. Bangsa yang maju memiliki pendidikan yang baik. Pendidikan yang baik diperoleh dari kualitas guru yang baik. Guru merupakan faktor kunci mutu pendidikan dan kemajuan sebuah bangsa. Bangsa yang abai terhadap guru akan sulit maju karena kualitas generasi penerus ditentukan oleh guru, selain orangtua dan pemerintah. Peran serta guru merupakan faktor yang amat menentukan kualitas pendidikan yang akan berdampak pada kualitas *output* pendidikan setelah peserta didik menyelesaikan pendidikan. Kehadiran guru dalam proses belajar mengajar masih tetap memegang peranan penting. Peranan guru dalam proses tersebut belum dapat digantikan oleh alat-alat elektronik apapun.

Tuntutan terhadap pendidikan yang berkualitas merupakan harga mati bagi bangsa Indonesia jika tidak ingin tertinggal oleh bangsa-bangsa lain di dunia. Demikian pula tuntutan sebagai bagian dari sebuah komunitas pendidikan, dalam hal ini adalah sekolah. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Hal ini menegaskan betapa mulianya tugas guru

Dalam pidato peringatan hari Guru Nasional 2019, menteri pendidikan dan kebudayaan Nadiem Anwar Makarim; menyapa guru demikian: “Guru Indonesia yang Tercinta, tugas Anda adalah yang termulia sekaligus yang tersulit.” Nadiem mengatakan bahwa “...perubahan tidak dapat dimulai dari atas.” Semuanya berawal dan berakhir dari guru. Jangan menunggu aba-aba, jangan menunggu perintah. Ambillah langkah pertama.” Pada kalimat terakhir pidatonya, menteri menegaskan: “Apapun perubahan kecil itu, jika setiap guru melakukan secara serentak, kapal besar bernama Indonesia ini pasti akan bergerak.” Pidato tersebut menginspirasi banyak insan pendidik, memotivasi sekaligus menantang para guru untuk melakukan hal penting demi majunya pendidikan di Indonesia, khususnya di sekolah tempat mereka mengajar. Dari uraian tersebut mau mengatakan betapa pentingnya, memiliki guru-guru dengan kinerja yang baik.

Secara umum kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu hasil dalam usaha seseorang guru yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal.

Kinerja guru bisa terlihat dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas

dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Kinerja guru adalah salah satu komponen penting dalam peningkatan kualitas pendidikan, yang akan berimbas pada kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Kinerja guru memang merupakan sesuatu yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor. Sejalan dengan itu, Mathis dan Jackson, yang dikutip oleh Madjid (2016: 7), mengatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu, termasuk kinerja guru antara lain: 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi. Berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan peningkatan profesionalitas guru melalui pelatihan, pelatihan, seminar, kursus-kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Dalam pelaksanaannya, kita tidak hanya menuntut keahlian dari para ahli pengembang kompetensi guru saja melainkan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja seorang guru.

Dalam praktiknya tidak serta merta guru melaksanakan tugasnya dengan optimal. Tak jarang dijumpai ada guru yang bekerja biasa-biasa saja bahkan tanpa target, jarang atau tidak pernah menunjukkan prestasi kerja yang 'lebih' demi mendukung prestasi sekolah, kurang bertanggungjawab dalam tugas, terlalu mementingkan kepentingan pribadi, sulit menghayati nilai-nilai yang ada di yayasan atau sekolah. Masih ada guru yang meninggalkan jam mengajar

sebelum waktunya habis, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, kurang disiplin, dan gejala negatif lainnya. Kondisi ini tentu tidak kondusif bagi kemajuan sekolah, padahal kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena langsung atau tidak langsung memengaruhi produktivitas kerja. Hal itu menunjukkan betapa rendahnya kinerja guru terhadap yayasan atau lebih spesifik lagi sekolah.

Yayasan Lembaga Miryam (YLM), yang beralamatkan di Jl. Patimura No. 36 Telukbetung Bandar Lampung, merupakan lembaga pendidikan yang ikut berpartisipasi mencerdaskan kehidupan bangsa, khususnya pada pendidikan dasar, yaitu: PAUD/TK, SD, dan SMP. Dari hasil observasi awal, ditemukan permasalahan pada kinerja guru yang belum optimal di yayasan, setidaknya di SD Xaverius 1 Palembang, nampak dari perilaku guru, antara lain; masih dijumpai beberapa guru yang kurang disiplin, kurang bersemangat dalam mengembangkan diri atau menambah wawasan baru terkait tugas pembelajaran, melakukan pekerjaan tertentu hanya menunggu disuruh, belum ada kesadaran untuk bertahan atau meningkatkan diri dalam pekerjaan baik, rendahnya prestasi kerja dan pengajaran, keterlambatan dalam mengumpulkan tugas, dan lain sebagainya. Berikut adalah gambaran kondisi yang masih lemah dan punya fenomena atau gejala menurun pada kinerja guru di SD Xaverius 1 Palembang, sebagai salah satu unit sekolah dibawah naungan Yayasan Lembaga Miryam:

Tabel 1.1  
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru SD Xaverius 1 Palembang  
Tahun 2017-2019

Tahun	KOMPETENSI (rata-rata dalam%)				
	Pedagogik	Kepribadian	Sosial	Profesional	Spiritual)*
2017	90%	92%	87%	88%	90%
2018	90%	89%	86%	87%	88%
2019	86%	89%	85%	83%	88%

Keterangan:

Nilai Mutu Kinerja Pegawai:

91% - 100% = Amat Baik;

76% - 90% = Baik;

66%-75% = Cukup,

=<65 = kurang (Sumber: Laporan PKG SD Xav. 1 PLG kepada YLM)

Bila dilihat secara sepintas, data diatas terkesan bahwa kinerja guru di sekolah tersebut sudah baik; karenanya tidak ada masalah yang perlu diteliti untuk mendapat perbaikan. Namun bila dicermati dengan lebih detail, tabel diatas dari tahun ke tahun semakin mengalami penurunan. Gejala tersebut tidak bisa dipandang remeh. Bila orang hanya puas dengan apa yang diperoleh tanpa menghiraukan kecenderungan yang negatif, maka bisa berbahaya dan bisa menimbulkan persoalan besar di masa yang akan datang. Ada masalah yang sesungguhnya serius, yang menyangkut kinerja seorang guru; perlu ada antisipasi, tindakan preventif, dan cara yang tepat untuk mengatasinya agar kinerja guru semakin meningkat.

Tabel 1. 2  
Catatan target pengumpulan tugas guru SD Xaverius 1 Palembang  
Tahun 2017-2019

Tahun	Pengumpulan Tugas Guru				
	1	2	3	4	5
	Limit: Minggu I awal semester	Setiap akhir bulan hari efektif	Setiap Jumat hari efektif	Seminggu sebelum pelaksanaan	5 hari sebelum pembagian rapor
	Perangkat Pembelajaran (prota, prosem, silabus, RPP, KKM)	Administrasi Kelas (daftar hadir, daftar nilai, jadwal, agenda harian, jurnal kemajuan kelas, buku mutasi, buku notulen rapat)	Buku Refleksi Guru	Evaluasi Belajar Siswa (PTS, PAS, PAT)	Laporan Hasil Belajar Siswa
2017	90% (baik)	90% (baik)	85% (baik)	90% (baik)	92% (amat baik)
2018	86% (baik)	80% (baik)	70% (cukup)	93% (amat baik)	94% (amat baik)
2019	70% (cukup)	65% (cukup)	53% (kurang)	88% (baik)	94% (amat baik)

Keterangan:

Prota: program tahunan; prosem: program semester; RPP: rencana pelaksanaan pembelajaran; KKM: kriteria ketuntasan minimal; PTS: penilaian tengah semester; PAS: penilaian akhir semester; PAT: penilaian akhir tahun.

Kondisi pada tabel diatas menunjukkan penurunan yang signifikan pada hampir semua item, kecuali pada item ke-5. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor antara lain: pengalaman bekerja, banyaknya guru baru pada dua tahun terakhir yang kemungkinan belum demikian memahami tugasnya sebagai seorang guru. Atau bisa juga guru yang sudah lama sudah mulai lelah, kurang bersemangat, enggan berinovasi, menutup diri, kurang kontrol dari pimpinan sekolah, kurang diberi kondisi yang baik untuk berkinerja dengan lebih baik, dll.

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, antara lain: kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi kerja guru, latar belakang pendidikan, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, antara lain: gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan institusi maupun berkelompok, institusi pemerintahan. Kesuksesan maupun kegagalan di dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan juga didukung oleh kapasitas institusi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan terwujud; sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi, juga dapat terjadi dalam kepemimpinan pada lembaga pendidikan; kepemimpinan akan akan memengaruhi kinerja guru dan semua pihak terkait.

Motivasi sangat penting karena motivasi yang rendah dapat memengaruhi kinerja guru yang rendah pula. Pada dasarnya motivasi dapat memacu kinerja guru untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk

bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan tercipta kinerja guru yang tinggi pula. Sehingga tujuan dan target yang ditetapkan Institusi akan tercapai.

Pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja guru secara efektif dan efisien. Dengan adanya kompensasi, guru akan merasa bahwa hasil kerja mereka lebih dihargai oleh yayasan dan membuat mereka lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.

Berdasarkan fenomena yang diamati peneliti, ada beberapa permasalahan guru yang bekerja di Yayasan Lembaga Miryam yaitu: beberapa guru memiliki kualitas pekerjaan yang rendah, nampak dalam hasil pekerjaannya yang kurang rapi, misalnya dalam penyusunan RPP masih mengetik dengan format yang belum standar, tidak mengembangkan materi dengan kemasan yang lebih menarik atau dengan pengembangan tertentu pada bagian kegiatan pembelajaran; kurang teliti dalam bekerja, misalnya saat pembagian hasil belajar siswa, selalu ada saja guru yang salah nama, salah memasukkan nilai, salah memberi keterangan kehadiran, dll; hasil yang diperoleh belum sesuai target. Selain itu juga masih rendahnya soal kuantitas pekerjaan, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 dan 1.2, dan ada sebagian kecil guru yang belum mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya. Demikian pula tentang tanggungjawab; masih ada guru yang terus jatuh pada kesalahan yang sama dalam pekerjaan, sering membuat keputusan sendiri tanpa musyawarah dengan teman paralel atau teman guru, dan cenderung terlambat dalam mengumpulkan tugas. Ada beberapa guru yang sulit bekerjasama, baik

dengan atasan maupun dengan sesama guru, tertutup, dan sulit berkoordinasi dalam pemecahan masalah pekerjaan. Dan yang terakhir, tidak banyak guru yang punya inisiatif dalam bekerja, orangnya ragu-ragu, kurang berani memberi ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan atau dalam penyelesaian masalah pekerjaan, dan hanya menunggu perintah dari kepala sekolah atau staf pimpinan dan teman paralel atau sesama guru.

Permasalahan lain adalah, guru yang bekerja hanya mengalir saja, tanpa motivasi yang tinggi; nampak dalam rendahnya kreatifitas guru dalam mengajar, kemampuan yang dimiliki belum dikerahkan secara optimal dalam bekerja, dan seringkali mereka kurang memperhatikan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja sehingga banyak waktu dan tenaga terbuang sia-sia. Hubungan personal antar guru juga menjadi keprihatinan, misalnya ada guru yang terlihat minder, kurang percaya diri dan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan teman sekerja. Beberapa guru memberi pengaruh yang kurang baik dalam lingkungan kerja, gagal fokus terhadap tanggungjawabnya dan kurang berani untuk memimpin atau bersaing dalam pekerjaannya, selalu menghindar dari kesempatan yang diberikan kepadanya untuk memimpin di depan teman-temannya atau kelompok tertentu.

Berikutnya adalah masalah kepemimpinan; pemimpin atau tepatnya staf kepemimpinan di sekolah kadang juga masih terlihat lemah dalam berprinsip, hal ini nampak dari perilaku pemimpin yang kurang serius belajar mengenai hal-hal baru, belum berorientasi sepenuhnya pada pelayanan, tidak selalu memancarkan energi positif kepada warga sekolah, cemas dalam memberi

kepercayaan kepada guru tertentu yang dipandang kurang terampil pada bidang tertentu, 'gila' kerja, dalam situasi tertentu kadang masih terpancing emosi, dan terbawa perasaan ketika menghadapi berbagai persoalan. Walaupun dalam frekuensi yang kecil, kadang pemimpin juga kurang dapat memberi motivasi bagi guru atau kurang sabar, terlebih bila ada guru yang terus menerus membuat kesalahan yang sama; ada beberapa target kerja yang tidak terlaksana dengan baik, hadir terlambat dalam acara tertentu; membuat keputusan sendiri dengan pertimbangan yang kurang matang, malas meneliti masalah-masalah yang rumit dalam pekerjaan dan lebih suka melimpahkannya pada orang lain; lebih mendahulukan kepentingan komunitas dan pekerjaan pribadi; ada kalanya juga kurang maksimal membimbing para guru dalam pengambilan keputusan yang penting.

Permasalahan terakhir adalah tentang kompensasi; beberapa guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai seorang pekerja upahan, yang cenderung mengaitkan setiap jerih lelahnya dengan uang; mereka giat melakukan berbagai kegiatan, terlihat kreatif dan bersemangat, namun beberapa diantara mereka semata-mata karena akan mendapat gaji/upah, insentif, dan bonus, sehingga bila di akhir pekerjaannya tidak mendapat gaji/upah, insentif, dan bonus yang menurut mereka kurang dari sisi nominal, mereka akan menggerutu dan membandingkan dengan sekolah A atau sekolah B, atau pengalaman tahun lalu atau lalunya, dan seterusnya. Beberapa guru punya kecenderungan membandingkan gaji/upah, insentif, dan bonus dengan teman yang lain, dan tidak jarang mereka merasa bahwa ada ketidakadilan atau ketidaklayakan atas

apa yang diterimanya. Tunjangan yang diberikan oleh yayasan tidak serta merta diterima dengan sukacita, selalu saja ada guru tertentu yang merasa ‘kurang’ atas apa yang diterima. Untuk beberapa guru khususnya yang masih berstatus guru tidak tetap atau honor, gaji/upah yang diterima dari yayasan belum memadai secara ideal untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Selain itu, fasilitas tertentu yang tersedia di sekolah untuk menunjang kelancaran pekerjaan guru belum memadai dari sisi kelengkapan maupun kelayakan, misalnya akses internet yang kadang kurang lancar, daya listrik yang belum cukup kuat sehingga berdampak pada mati hidupnya lampu, peralatan proyektor, dan AC; juga keterbatasan dan kurang terawatnya alat peraga pembelajaran.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti ingin mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kesemuanya itu berimplikasi pada kinerja guru di lingkungan tersebut. Maka penelitian ini diberi judul: “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja Guru di Yayasan Lembaga Miryam Telukbetung Bandar Lampung”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kompetensi guru yang cenderung menurun pada tiga tahun terakhir.
2. Belum semua guru memiliki sertifikat pendidik.
3. Rendahnya kualitas dan kuantitas kerja guru.

4. Semakin lemahnya tanggungjawab, kemampuan bekerjasama dan inisiatif guru dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Guru bekerja tanpa motivasi yang tinggi, antara lain nampak dalam perilaku guru yang berprestasi rendah, hubungan personal yang kurang baik, dan beberapa guru yang kurang percaya diri, minder, kurang berani memimpin di depan orang banyak serta rasa takut untuk bersaing dalam pekerjaannya.
6. Pemimpin yang dalam situasi tertentu masih lemah dalam prinsip, kurang serius belajar mengenai hal-hal baru, belum berorientasi sepenuhnya pada pelayanan, tidak selalu memancarkan energi positif, cemas dalam memberi tugas kepada guru kurang terampil pada bidang tertentu, 'gila' kerja,
7. Pemimpin kurang memotivasi guru, keterlambatan hadir, membuat keputusan yang terburu-buru, dan masalah pendampingan guru.
8. Permasalahan kompensasi; beberapa guru melaksanakan tugasnya semata-mata demi gaji/ upah/ insentif/ bonus.
9. Gaji/upah guru tidak tetap/ honor belum memadai secara ideal untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.
10. Fasilitas tertentu yang tersedia di sekolah belum memadai dari sisi kelengkapan maupun kelayakan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Banyak hal yang menyebabkan lembaga pendidikan bergumul pada masalah yang berimplikasi pada kinerja guru di sebuah yayasan atau sekolah. Dari identifikasi masalah diatas, penulis memberikan batasan ruang lingkup

dari penelitian yang akan dilakukan. Penulis hanya membatasi permasalahan pada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan implikasinya pada kinerja guru di Yayasan Lembaga Miryam. Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja sehingga akan berimplikasi pada kinerja guru di Yayasan Lembaga Miryam.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Pengembangan IPTEK

Penelitian ini diharapkan dalam memberikan memberikan manfaat secara teoretis, dan menjadi sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan, serta pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

2. Pemecahan Masalah Praktis

- a. Bagi guru

Dapat mengenali diri dan memperoleh gambaran tentang kepemimpinan dan kompensasi yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan berimplikasi pada kerjanya sebagai seorang guru.

b. Bagi sekolah

Digunakan sebagai bahan informasi dan kajian untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja guru terkait dengan motivasi kerja, kepemimpinan dan kompensasi.

c. Bagi Yayasan

Sebagai bahan informasi dan kajian untuk melakukan pembinaan SDM mengenai kinerja guru terkait dengan motivasi kerja, kepemimpinan dan kompensasi.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan masukan sekaligus pengetahuan tentang gambaran tentang seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja, dan implikasinya pada kinerja guru di Yayasan Lembaga Miryam

e. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan, baik sebagai tambahan pengetahuan maupun informasi, serta bisa dilanjutkan untuk pengembangan penelitian serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ardana, K. (2009). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badriah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan Amos Lisrel PLS*. Yogyakarta: PT Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kadir, A. R. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Kaswan. (2019). *Kepemimpinan Dampak dan Warisannya*. Bandung: Alfabeta.
- Kebudayaan, B. P. (2018). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: CV Adi Perkasa.
- Kemendikbud. (2006). *UU RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara.
- Madjid. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mangkunegara, A. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram, d. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Nasrudin, E. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priansa, S. &. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- \_\_\_\_\_ (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Manajemen, Jilid 2, Edisi Kesepuluh Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bernadi Putera*. Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_ (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi Ke12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusman. (2011). *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiawan, S. (2013). *Guruku panutanku*. Yogyakarta: Kanisius.
- Simarmata, R. H. (2014). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 2 Nomor 1*, 654 - 831.
- Srinalia. (2015). Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa. *Jurnal Ilmiah Didaktika Vol. 15, No. 2*, 199-200.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2018). *Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundari. (2019). *Manajemen Kinerja*. Bogor: Universitas Pertahanan.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Suryadi, B. R. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala . *Jurnal Pendidikan*, 3.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno. (2001). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Terry, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih bahasa oleh Sadili Samsudin. Cetakan ke-6*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

**Jurnal:**

- Bayu Fadilah, H. D. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Journal Of Social And Politic*.
- Dwianto, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2*, P-ISSN : 4321-1234.
- Elvino Bonaparte do Rêgo, W. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor . *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.11*, ISSN: 2337-3067 3731-3764.
- Fadly, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Parolamas Cabang Pekanbaru. *Jurnal PLANS Volume 12 No. 1*, ISSN: 1978-7057 E-ISSN: 2527-306X.
- Feby Febrianingsih, M. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Hotel Favor Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship HJABE Vol. 2 No. 4*, 64-72.
- I Kadek Adnyana Dwi Putra, I. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Warung

Minapeguyangan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 5, 2918-2943 ISSN: 2302-8912.

Julião Freitas Gusmão, G. R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. Vol. 23 No. 1, 138-153.

Mundakir, Z. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, ISSN 2623-0690.

Oei, F. E. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Ultima Accounting Vol 4. No.2*.

Oktavia, M. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*.

Taufik Ismail Sitompul, S. L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Takamori Indonesia Batam. *Journal DIMENSI*, Vol. 8, No. 3: 386-403 ISSN: 2085-9996, 400.

Ritonga, T. E. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sub. Dolog Wil.IV Padangsidempuan (Studi Kasus pada Kantor Sub. Dolog Wil.IV. *Administrasi Publik*.

Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume X, Nomor 2*, p-ISSN: 1978-2241 e-ISSN:2541-1047.

**Sumber dari internet:**

Muhamadiyah, I. M. (2012, Mei 21).

<https://immengineering.wordpress.com/2012/05/21/kenali-ciri-ciri-pemimpin-berprinsip/>. Retrieved Juni 20, 2020, from [immengineering.wordpress.com/2012/05/21/kenali-ciri-ciri-pemimpin-berprinsip/](https://immengineering.wordpress.com/2012/05/21/kenali-ciri-ciri-pemimpin-berprinsip/): <https://immengineering.wordpress.com/2012/05/21/kenali-ciri-ciri-pemimpin-berprinsip/>

## RIWAYAT HIDUP



**Modesta Wagiyem**, dilahirkan di Waringin Sari, 02 September 1973 dari Ayah Andreas Jumino dan Ibu Yuliana Ponatin. Ia anak pertama dari enam bersaudara. Pada tanggal 17 Juni 1996 ia secara resmi diterima sebagai biarawati pada Kongregasi Suster-suster Belaskasih dari Hati Yesus yang Mahakudus (HK), dan sejak itu ia diberi nama **Sr. Modesta HK**.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 1986 di SD Negeri Waringin Sari, Kec. Sukoharjo, Kab. Pringsewu-Lampung. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 1989 di SMP St. Thomas Totokarto Lampung dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas pada tahun 1992 di SMA Xaverius Pringsewu Lampung. Pada tahun 2003 masuk ke Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan program studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, Diploma II dan melanjutkan S1 ke Fakultas Ilmu Pendidikan jurusan yang sama di Universitas Negeri Yogyakarta, dan lulus tahun 2008. Pada tahun 2019 ia memasuki Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Menjadi guru agama ia jalani tahun 1996-1998 di SD Pelita Bakti dan SD Xaverius 1 Bandar Lampung dan tahun 1998-2000 di SD Xaverius Metro Lampung. Selanjutnya tahun 2000-2003, bekerja sebagai bendahara di TK-SD-SMP Xaverius dan mengajar agama di SMP Xaverius Gunung Batin Baru, Terbanggi Besar Lampung Tengah. Pada tahun 2008 ia mulai bekerja sebagai Kepala TK Xaverius 1 Palembang hingga tahun 2010. Sejak 2010 sampai sekarang ia bekerja di SD Xaverius 1 Palembang sebagai Kepala Sekolah.

Palembang, September 2020

M.W.