

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA
YANG IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN PALI**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



NAMA : DESMIATI

NPM : 204341013

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

2021

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

JUDUL :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA
SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN PALI**

NAMA : DESMIATI

NPM : 204341013

Menyetujui :

Palembang, 16 September 2021
Pembimbing I



Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS

Palembang, 16 September 2021
Pembimbing II



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si

Mengetahui:

Palembang, 16 September 2021
Dekan FE UTP,



Dr. Misy. Mikial, SE., M.Si., AK., CA., CSRS

Palembang, 16 September 2021
Kaprod MM UTP,



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



LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA YANG IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN PALI

Telah Dipertahankan Didepan Komisi Penguji Tesis
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridianti Palembang

NAMA : DESMIATI
NPM : 204341013
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

<u>Ketua Penguji :</u>	Tanggal	Tanda Tangan
1. Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS	16/10/2021	
<u>Anggota Penguji :</u>		
2. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si,	16/10/2021	
3. Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE.,MM	16/10/2021	

Mengetahui:

Palembang, 16 Oktober 2021
Dekan FE UTP,



Dr. Wisy. Mikial, SE.,M.Si., AK.,CA., CSRS

Palembang, 16 Oktober 2021
Kaprod MM UTP,



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **DESMIATI**
NPM : 204341013
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Yang Implikasinya Pada Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

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 sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan 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, 16 Oktober 2021

Yang Menyatakan,


DESMIATI

*“Berbahagialah dia yang makan dari keringatnya sendiri,
bersuka karena usahanya sendiri dan maju karena
pengalamannya sendiri”*

(Pramoedya Ananta Toer)

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

- Alm. Ayah dan Almh. Ibu yang Kuhormati*
- Papa dan Mama Mertua yang Kusayangi*
- Suami ku yang Kucintai*
- Anak ku yang Kusayangi*
- Almamater ku*
- Agama, Nusa dan Bangsa Indonesia*

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA YANG IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN PALI

DESMIATI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Iir. Penelitian dilakukan terhadap 44 responden dari populasi 2.067 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.

Penelitian menunjukkan bahwa hasil analisa Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai T statistik sebesar $0.100 < 1,96$ dengan nilai P Value sebesar $0.920 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Guru.

Untuk Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai T statistik sebesar $5.874 > 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai T statistik sebesar $2.581 > 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.010 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru .

Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai T statistik sebesar $5.874 > 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai T statistik sebesar $2.197 > 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.029 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru.

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Guru Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai T statistik sebesar $0.102 < 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.919 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi tidak berperan dalam memediasi hubungan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja Guru.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Guru Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai T statistik sebesar $2.226 > 1.96$ dengan nilai P Value sebesar $0.026 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi berperan dalam memediasi hubungan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Iir.

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

**THE EFFECT OF LEADERSHIP AND COMPENSATION ON
WORK MOTIVATION WHICH IMPLICATIONS ON PERFORMANCE
ELEMENTARY SCHOOL TEACHER IN PALI DISTRICT**

DESMIATI

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership and compensation on work motivation and its implications on the performance of elementary school teachers in Penukal Abab Lematang Ilir Regency. The study was conducted on 44 respondents from a population of 2,067 teachers. Analysis of research data using descriptive and inferential statistical methods. The analysis model uses the Structural Equation Model (SEM) with the composition of Sub-structures: Leadership and Compensation as independent or exogenous variables and Work Motivation as dependent or endogenous variables. The structure consists of: Leadership and Compensation as exogenous variables, Work Motivation as Intervening variables, and Performance as dependent or endogenous variables.

The research shows that the results of the analysis. Based on the calculation, the T statistic value is $0.100 < 1.96$ with a P Value of $0.920 > 0.05$. This shows that H_0 is accepted and H_a is rejected so that it can be explained that the leadership variable directly does not have a significant effect on teacher work motivation.

For the Effect of Compensation on Work Motivation Based on the calculation, the T statistic value is $5.874 > 1.96$ with a P Value of $0.000 < 0.05$. This shows that H_0 is rejected and H_a is accepted so that it can be explained that the compensation variable directly has a significant effect on work motivation.

Leadership on Teacher Performance Based on the calculation, the T statistic value was $2.581 > 1.96$ with a P Value of $0.010 < 0.05$. This shows that H_0 is rejected and H_a is accepted so that it can be explained that the leadership variable directly has a significant effect on the teacher's performance.

Compensation on Teacher Performance Based on the calculation, the T statistic value is $5.874 > 1.96$ with a P Value of $0.000 < 0.05$. This shows that H_0 is rejected and H_a is accepted so that it can be explained that the compensation variable directly has a significant effect on the teacher's performance.

The Effect of Work Motivation on Teacher Performance Based on the calculation, the T statistic value is $2.197 > 1.96$ with a P Value of $0.029 < 0.05$. This shows that H_0 is rejected and H_a is accepted so that it can be explained that the work motivation variable directly has a significant effect on teacher performance.

Leadership on Performance Mediated by Teacher's Work Motivation Based on the calculation, the T statistic value was $0.102 < 1.96$ with a P value of $0.919 > 0.05$. This shows that H_0 is accepted and H_a is rejected so that it can be explained that the motivational variable does not play a role in mediating the relationship between the leadership variable and the teacher's performance variable.

The Effect of Compensation on Performance Mediated by Teacher Work Motivation Based on the calculation, the T statistic value was $2.226 > 1.96$ with a P value of $0.026 < 0.05$. This shows that H_0 is rejected and H_a is accepted so that it can be explained that the motivational variable plays a role in mediating the relationship of compensation variables to the performance variables of Elementary School Teachers in Penukal Abab Lematang Ilir Regency.

Keywords: Leadership, Compensation, Work Motivation, and Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala Puji dan Syukur Kepada Allah SWT, atas segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya Tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Yang Implikasinya Pada Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten PALI” ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada Pimpinan Lembaga/Instansi untuk peningkatan kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, penulis menyadari bahwa masih terdapat kelemahan yang perlu diperkuat dan kekurangan yang perlu dilengkapi. Karena itu dengan rendah hati penulis mengharapkan masukan, koreksi dan saran untuk memperkuat kelemahan dan melengkapi kekurangan tersebut

Penelitian ini dapat tersusun dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Prof. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.
3. Dekan Fakultas Ekonomi, Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS., beserta staf.
4. Kepala Prodi Magister Manajemen, Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si., beserta staf.
5. Komisi Pembimbing Tesis yaitu Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS, sebagai Pembimbing I dan Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si., sebagai Pembimbing II.
6. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
7. Kepala Dinas beserta Guru dan seluruh staf Dinas Pendidikan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

8. Keluarga tercinta, Suami dan Anak-anak, Orang Tua serta Saudara yang dengan penuh kesabaran memberikan doa dan dukungan sehingga proses perkuliahan dapat Penulis selesaikan dengan baik.
9. Teman dan rekan sejawat angkatan 43 di Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
10. Teman dan Rekan sahabat yang sedari sekolah yang telah banyak memotivasi.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian tesis ini. Mudah-mudahan Allah SWT membalas semua budi baik yang telah diberikan.

Dengan tersusunnya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi pembaca sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Palembang, 16 Oktober 2021

Desmiati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA MUTIARA.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
I. PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
A. Identifikasi Masalah	11
B. Pembatasan Masalah	12
C. Perumusan Masalah	12
D. Tujuan Penelitian	13
E. Kegunaan Penelitian	14
II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1. Kajian Pustaka	17
2.1.1. Kinerja.....	17
2.1.2. Kopemimpinan	25
2.1.3. Kompensasi.....	33
2.1.4. Motivasi Kerja.....	37
2.2.Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan	47

2.3.Kerangka Berfikir	53
2.4.Hipotesis Penelitian	61
III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1.Tempat dan Waktu Penelitian	62
3.1.1. Tempat Penelitian.....	62
3.1.2. Waktu Penelitian.....	62
3.2.Desain Penelitian.....	63
3.3.Populasi dan Sampel	63
3.3.1. Populasi.....	63
3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling.....	64
3.4.Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	65
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data Primer.....	65
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder.....	66
3.4.3. Instrumen Penelitian.....	66
3.5.Variabel dan Definisi Konseptual dan Operasional.....	67
3.5.1. Variabel.....	67
3.5.2. Definisi Konseptual dan Operasional.....	68
3.6.Teknik Analisis Data	76
3.7.Uji Hipotesis Statistika	90
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	92
4.1.1. Gambaran Objek Penelitian.....	92
4.1.2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kab.PALI.....	93
4.1.3. Analisis Deskriptif	94
4.1.4. Statistik Deskriptif Data Jawaban Responden.....	98
4.1.5. Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	105
4.1.6. Analisis Model Struktural (Inner Model).....	111
4.1.7. Uji Hipotesis.....	114
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	119
V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	131
5.2. Implikasi Kebijakan	132

5.3. Saran	133
DAFTAR PUSTAKA	135
LAMPIRAN	141
RIWAYAT HIDUP	152

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1.	Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2018-2020	5
Tabel 1.2.	Capaian Kinerja Pengumpulan Tugas Guru di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2018-2020	6
Tabel 1.3.	Kompensasi bagi Guru Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2019-2020	10
Tabel 1.4.	Kompensasi bagi Guru Non Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2019-2020	10
Tabel 2.1.	Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.....	47
Tabel 3.1.	Jadwal Penelitian	61
Tabel 3.2.	Kisi - kisi Instrumen Variabel Kinerja (Z).....	68
Tabel 3.3.	Kisi - kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja (Y)	70
Tabel 3.4.	Kisi - kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan (X1)	72
Tabel 3.5.	Kisi - kisi Instrumen Variabel Kompensasi (X2)	74
Tabel 3.6.	Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS	77
Tabel 3.7.	Pengambilan Keputusan dalam Uji t-Statistic	91
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	94
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan berdasarkan Usia.....	94
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	95
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	96
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Kerja.....	96
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	97
Tabel 4.7.	Kategori Jawaban	97
Tabel 4.8.	Kategori Jawaban Responden	98
Tabel 4.7.	Kategori Jawaban	97

Tabel 4.8.	Kategori Jawaban Responden	98
Tabel 4.9.	Deskripsi Variabel Kinerja	99
Tabel 4.10.	Deskripsi Variabel Motivasi.....	100
Tabel 4.11.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan	101
Tabel 4.12.	Deskripsi Variabel Kompensasi.....	103
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Average Variance Extracted (AVE).....	105
Tabel 4.14.	Nilai Loading Factor Variabel Penelitian	107
Tabel 4.15.	Hasil Uji Reliabilitas	108
Tabel 4.16.	R-Square	111
Tabel 4.17.	Uji Kolinieritas	113
Tabel 4.18.	Path Coefficient	113
Tabel 4.19.	Specific Indirect Effects	117

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Hiearki Kebutuhan Maslow.....	39
Gambar 2.2. Kerangka Berfikir	59
Gambar 4.1. Average Variance Extracted (AVE).....	105
Gambar 4.2. Hasil Uji Validitas	106
Gambar 4.3. Cronbach's Alpha	109
Gambar 4.4. Composite Reliability	109
Gambar 4.5. rho-A	110
Gambar 4.6. R Square	111
Gambar 4.7. Pengaruh Secara Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen.....	116

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	141
Lampiran 2. Data Tabulasi Jawaban Responden	146
Lampiran 3. Surat Rekomendasi Penelitian.....	147
Lampiran 4. Riwayat Hidup.....	152

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang nomor 20 Tahun 2003 menjelaskan Pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Tujuan pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia yang seutuhnya yaitu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan bangsa.

Pendidikan sangat menentukan kemajuan dan mutu sebuah negara dan bangsa. Kualitas pendidikan mempengaruhi kualitas bangsa. Pendidikan yang baik diperoleh dari kualitas guru yang baik. Guru merupakan faktor kunci mutu pendidikan dan kemajuan sebuah bangsa. Dalam dunia pendidikan, guru adalah unsur yang paling penting, guru merupakan ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dimana guru akan melakukan interaksi langsung dengan peserta didik dalam pembelajaran di ruang kelas. Melalui proses belajar dan mengajar inilah berawalnya kualitas pendidikan.

Semua kebijakan pendidikan bagaimanapun bagusnya tidak akan memberi hasil optimal, sepanjang guru belum atau tidak mendapatkan untuk mewujudkan otonomi pedagoginya yaitu kemandirian guru dalam memerankan fungsinya secara proporsional dan professional. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru itu sendiri.

Data dari Kepala Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Dinas Pendidikan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Pada Mei 2021 berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi (Monev) diperoleh keterangan sebagai berikut: (1) hasil uji kompetensi guru masih rendah; (2) pemahaman kompetensi guru belum maksimal, tidak memahami regulasi; (3) kurangnya pengawasan; (4) kurangnya pengembangan diri guru; (5) presentase kenaikan pangkat rendah. Fakta di sekolah menunjukkan antara lain: (1) RPP bukan buatan sendiri; (2) pembelajaran belum bervariasi (guru sentris); (3) penilaian belum otentik; (4) penentuan KKM tidak berdasarkan proses; (5) penggunaan IT dalam pembelajaran masih belum maksimal; (6) Pembelajaran di kelas kurang inovatif; (7) suasana kerja di beberapa sekolah terasa kurang kondusif sehingga mempengaruhi semangat kerja guru; (8) beberapa sekolah belum melakukan pembagian tugas dan wewenang kepada guru secara merata, sehingga sering menimbulkan hal-hal yang dapat menghambat pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah.

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor. 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, khususnya di lingkungan sekolah. Kesuksesan maupun kegagalan di dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan proses belajar mengajar, sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan juga didukung oleh kapasitas institusi 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, dari tangan pemimpin itulah suatu kelompok, organisasi atau bangsa akan terlihat arah, dinamika dan kemajuan-kemajuan yang dihasilkannya karena pemimpin adalah sosok yang memberikan instruksi kepada bawahan agar dapat mengerti atas apa yang harus dilakukan.

Faktor yang dapat meningkatkan profesionalisme guru adalah kompensasi. hal ini dapat dilihat dari beberapa penelitian Sarpandadi, (2016: 118) profesionalisme guru akan baik bila mendapatkan kompensasi sesuai dengan harapan. Pada penelitian lain dilaporkan Ismail, (2017: 60) terdapat Pengaruh tidak langsung sebesar 34,3 % pada hubungan kompensasi guru dan profesionalisme guru. Mulyasa (2013:122) mengatakan bahwa penghargaan

(*reward*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Menurut Lijan (2016: 220) kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan jasa mereka berikan kepada organisasi. Tujuan keseluruhan untuk memberikan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memptivasi pegawai. Kompensasi finansial langsung (*direct finansial compensation*) terdiri dari bayaran yang diterima orang dalam bentuk upah (*wage*), gaji (*salary*), komisi dan bonus. Kompensasi finansial tak langsung /benefit (*indirect finansial compensation*) terdiri atas semua *reward* finansial yang tidak dicakup dalam kompensasi langsung.

Secara umum kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu hasil dalam usaha seseorang guru yang dicapai dengan didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur dari komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan kreatifitas dalam melaksanakan pengajaran serta tujuan lainnya, bisa terlihat dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya.

Kinerja guru adalah salah satu komponen penting dalam peningkatan kualitas pendidikan, yang akan berimbas pada kualitas sumber daya manusia di Indonesia. 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.

Berikut adalah gambaran kondisi yang masih lemah dan punya fenomena atau gejala menurun pada kinerja guru Sekolah Dasar :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar di
Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2019-2021

Tahun	KOMPETENSI (rata-rata dalam%)				
	Pedagogik	Kepribadian	Sosial	Profesional	Spiritual)*
2018	95%	90%	89%	85%	90%
2019	90%	85%	85%	80%	88%
2020	85%	90%	86%	75%	95%

Keterangan:

Nilai Mutu Kinerja Pegawai:

91% - 100% = Sangat Baik;

76% - 90% = Baik;

66%-75% = Cukup,

=<65 = kurang

(Sumber: Dinas Pendidikan Kab. PALI)

Jika dilihat data diatas 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. Ada masalah yang sesungguhnya serius, yang menyangkut kinerja seorang guru; perlu ada antisipasi, tindakan preventif, dan cara yang tepat untuk mencegah dan mengatasinya agar kinerja guru semakin meningkat dan professional.

Tabel 1. 2
Capaian Kinerja Pengumpulan Tugas Guru
di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2019-2021

	Pengumpulan Tugas Guru				
	1	2	3	4	5
	Limit: Minggu I awal semester	Setiap akhir bulan hari efektif	Setiap Jumat hari efektif	Semingg u sebelum pelaksan aan	5 hari sebelum pembagi an rapor
Tahun	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
2018	95% (sangat baik)	90% (baik)	85% (baik)	90% (baik)	93% (sangat baik)
2019	86% (baik)	80% (baik)	70% (cukup)	93% (sangat baik)	94% (sangat baik)
2020	75% (cukup)	65% (cukup)	50% (kurang)	85% (baik)	90% (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.

(Sumber: Dinas Pendidikan Kab. PALI)

Kondisi pada tabel diatas menunjukkan penurunan yang signifikan pada semua item. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor antara lain: pengalaman

bekerja, banyaknya guru baru 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.

Berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan peningkatan profesionalitas guru melalui pelatihan, seminar, kursus-kursus, pemberian sertifikasi atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Upaya lain dilakukan dengan cara memberikan insentif, memberikan motivasi, peningkatan kemampuan, kepemimpinan yang baik.

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.

Komitmen yang tinggi dari guru-guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, perlu diimbangi dengan pemberian kompensasi yang layak. Kompensasi sangat penting bagi guru, karena besarnya kompensasi merupakan penerimaan atau ukuran nilai pekerjaan guru itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja guru. Apabila kompensasi dapat diberikan secara tepat dan benar, dapat meningkatkan kinerja guru secara efektif dan efisien. Dengan adanya kompensasi, guru akan merasa bahwa hasil kerja mereka lebih dihargai dan membuat mereka lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Para guru akan memperoleh kepuasan

dalam bekerja dan mempunyai kinerja yang baik sehingga tujuan sekolah tercapai dan tujuan pendidikan terpenuhi.

Dari hasil observasi awal, ditemukan permasalahan pada kinerja guru sekolah dasar yang bekerja di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang belum optimal antara lain; beberapa guru memiliki kualitas pekerjaan yang rendah, hal ini terlihat dari hasil pekerjaannya yang kurang rapi, misalnya dalam penyusunan Rencana Kerja masih mengetik dengan format yang belum standar, masih dijumpai beberapa guru yang kurang disiplin, kurang motivasi dalam mengembangkan diri atau menambah wawasan baru terkait tugas pembelajaran, guru kurang teliti, tidak mengikuti perubahan dan perkembangan teknologi, tidak memiliki inovasi, melakukan pekerjaan tertentu hanya menunggu disuruh pimpinan, masih rendahnya prestasi kerja dan pengajaran, keterlambatan dalam mengumpulkan tugas, malas mengurus kenaikan pangkat dan yang terakhir, tidak banyak guru yang punya inisiatif dalam bekerja hal ini terlihat dalam rendahnya kreatifitas guru dalam mengajar, kurang berani memberi ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

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, 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, beberapa target kerja yang tidak terlaksana dengan baik, hadir terlambat dalam acara tertentu, membuat keputusan sendiri dengan pertimbangan yang kurang matang, 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, 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, atau insentif, sehingga bila di akhir pekerjaannya tidak mendapat gaji/upah, atau insentif yang menurut mereka kurang dari sisi nominal, mereka akan menggerutu dan membandingkan dengan sekolah lain sehingga bekerja pun menjadi tidak ikhlas.

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 pemerintah 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 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.

Tabel 1. 3
Kompensasi bagi Guru Pegawai Negeri Sipil
di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2019-2021

No	PNS	Catatan
1	Gaji Pokok	Di sesuaikan dengan pangkat/golongan/jabatan
2	Tunjangan Sertifikasi	Setara dengan nominal 1 (satu) bulan gaji dan dibayar rapel per triwulan (3 bulan)
3	Uang Makan	Berdasarkan kehadiran/absensi harian dan dibayar rapel per triwulan (3 bulan)
4	Tunjangan Transport	Dibayar rapel per semester (6 bulan)
5	Tunjangan Hari Raya (gaji 14)	Satu tahun sekali
6	Tunjangan Bantuan anak sekolah (gaji 13)	Satu tahun sekali
7	Fasilitas Kesehatan	BPJS Kesehatan

Sumber : Dinas Pendidikan Kab. PALI

Tabel 1. 4
Kompensasi bagi Guru Non Pegawai Negeri Sipil
di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2019-2021

No	Non PNS	Nominal	Catatan
1	Tunjangan Non Sertifikasi	Rp. 250.000,-/bulan	Memenuhi 24 jam mengajar dalam 1 (satu) bulan dan dibayar rapel per triwulan (3 bulan)
2	Uang Makan	Rp. 20.000,-/hari	Berdasarkan kehadiran/absensi harian dan dibayar rapel per triwulan (3 bulan)
3	Tunjangan Transport	Rp. 800.000,-/bulan	Dibayar rapel per semester (6 bulan)

Sumber : Dinas Pendidikan Kab. PALI

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 Yang Implikasinya Pada Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten PALI”**.

A. Identifikasi Masalah

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

1. Kinerja guru belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.
2. Kepemimpinan yang masih kurang melibatkan partisipasi guru dan kurang optimalnya kinerja guru dalam menyelesaikan tugas di sekolah.
3. Kepemimpinan yang kurang koordinasi dan komunikasi terhadap guru
4. Pemimpin kurang memotivasi guru, keterlambatan hadir, membuat keputusan yang terburu-buru, dan masalah pendampingan guru.
5. Permasalahan kompensasi beberapa guru melaksanakan tugasnya semata-mata demi gaji/ upah/ insentif/ bonus.
6. Gaji/upah guru tidak tetap/ honor belum memadai secara ideal untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.
7. Kompensasi yang dilaksanakan belum berdampak pada peningkatan kinerja guru.
8. Fasilitas tertentu yang tersedia di sekolah belum memadai dari sisi

kelengkapan maupun kelayakan.

9. Semakin lemahnya tanggungjawab, kemampuan bekerjasama dan inisiatif guru dalam melaksanakan pekerjaannya.
10. Motivasi kerja guru rendah hal ini ditunjukkan oleh pegawai yang masih belum bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil kinerja yang optimal.

B. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti 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 sekolah dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja sehingga akan berimplikasi pada kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

C. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja Guru

Sekolah Dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

2. Apakah terhadap pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru Sekolah dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
6. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja guru sekolah dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
7. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja guru sekolah dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru sekolah dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
2. Mengetahui dan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru sekolah dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
3. Mengetahui dan dan menganalisis pengaruh pemimpin terhadap kinerja

guru sekolah dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja guru sekolah dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja guru sekolah dasar di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

E. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Berdampak Pada Kinerja Guru
2. Secara teoritis :
 - 1) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi dengan Kinerja.
 - 2) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.

3) Sebagai salah satu input atau masukan bagi seluruh Guru

3. Pemecahan Masalah Praktis

1). Bagi guru

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

2). Bagi sekolah

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

3). Bagi Pemerintah

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

4). 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 Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

5). 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

- Achmad S.Ruky, 2011, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Amjad Ali and Patnaik, 2014. *Influence of Organizational Climate and Organizational Culture on Managerial Effectiveness*. The Carrington Rand Journal Of Social Sciences, ISSN 2203-2967.
- Arikunto, Suharsimi. 2002.*Prosedur Penelitian*.Jakarta:PT Rineka
- Arumwanti, Wanti. 2012. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Sumatera Utara*.Jurnal Riset Akuntansi Bisnis Vol.12 No.2.Medan: Akademi Pariwisata.
- Cherrington, David J. 2010. *The Management of Human Resources (4th Edition)*. New Jersey: Prentice Hall Inc
- Chin, W.W. 1998. The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modelling. *Modern Method for Business Research* (pp. 295-236). London: Lawrence Erlbaum Associates
- Davis, Keith 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga.
- Dijkstra, T. K., and Henseler, J. (2015). Consistent Partial Least Squares Path Modeling, *MIS Quarterly*, 39(2): 297-316.
- Dunnett, N. and Kingsbury, N. 2014. *Planting Green Roofs d Living Walls*. Timber Press, Portland, Oregon, USA.
- Fansyuri Ilham Mudayana, Sri Suryoko. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol.5(1). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fornell, C. dan D.F. Larcker.1981 “*Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics*”, *Journal of Marketing Research*, 18 (August), pp. 382–388.
- Gibson, James. L.,Jhon M., Ivancevich dan James H.,Donnelly, Jr.,2013, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid*, Erlangga, Jakarta Grafindo Persada.
- Griffin. 2012. *Human Resources Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS). Edisi 4*. Semarang : Badan Penerbit

Universitas Diponegoro.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., dan Anderson, R.E. 2010. *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*. New Jersey : Pearson Prentice Hall.

Haryono, Siswoyo . 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Alfabeta

Hasibuan, Malayu SP. 2020. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Dua Puluh Empat* . Jakarta : Bumi Aksara.

Haryono, S. (2016). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan Amos Lisrel PLS*. Yogyakarta: PT Intermedia Personalia Utama.

Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, Farida Khanam. 2014. *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. European Journal of Business and Manajement. Paper ISSN 2222-2839 Vol.6 No.23

Jamil Bilal and Naintara Sarfaraz Raja. 2011. *Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance*. Interdisciplinary Journal of Cotemporary Research In Business Vol.3 N0.8

Kadarisman, Muhammad. 2016. *Manajemen Kompensasi. Cetakan Ke-3*. Jakarta: PT. RajaGrafindo 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.

Kemendikbud. (2003). *UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Pendidikan*. Bandung: Citra Umbara.

Keran, Kristina Nugi.2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.

Kreitner, R. 2011. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

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.

M. Manullang. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press.

- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- McClelland, D.2008. David McClelland's *Motivational Needs Theory*. NetMBA.com.
- Miftah Thoha.2011. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Nasrudin, E. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajahmada University Press,
- Nawawi, Hadari. 2013. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nick Boreham, 2012, *A theory of collective competence challenging the ne-liberal individualisation of Performance at work*. Journal of Management Development Vol. 27 No.1, hal.5-7
- Ninuk Adriani 2016. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Nurchayadi.H (2010) "Analisis Regresi pada Data Outlier dengan Menggunakan Least Trimmed Square (LTS) dan MM-Estimasi. Program Studi Matematika Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Priansa, S. &. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2004, *Metode Riset*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- 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.

- Robbins, S. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Rusman. (2011). *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, S. (2013). *Guruku panutanku*. Yogyakarta: Kanisius.
- Siagian, P. 2011. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Siagian, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sianipar. 2012. *Manajemen Pelayanan Masyarakat*, Jakarta:Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sudarmanto.2010. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, Johannes. 2013. *Riset Operasi Untuk Mengambil Keputusan Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Sutikno, M.S. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan. edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suryadi, B. R. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala. *Jurnal Pendidikan*, 3.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sekaran, Uma. 2011. *“Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- 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 Academic Publishing Service.
- 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.
- Veithzal, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana
- Wanjau Mary Ngima, Joanes Kyongo .2013. *Contribution of Motivational Management to Employee Performance. Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology, Kenya*.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Winardi. 2011. *Motivasi Pemotivasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Yogyakarta: BPFE.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka
- Cipta. Wirawan. (2014). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yizreel Junus Kende, Hairudinor, Nurul Wahyuni. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Telkom Cabang Banjarmasin)*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan vol.5 no.2 ISSN 2541-178X. Banjarmasin: Administrasi Bisnis Fisip Unlam.
- Yohanes Susanto. 2016. *Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Palembang*.

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/>

RIWAYAT HIDUP



Desmiati, dilahirkan di Lumpatan, Musi Banyuasin pada Tanggal 10 Mei 1988, dari Ayah Amarudin dan Ibu Arita. Merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 1999 di SD Negeri 13 Sekayu, Kab. Musi Banyuasin. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2002 di SMP Negeri 1 Sekayu dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas pada tahun 2005 di SMA Negeri 1 Sekayu. Pada tahun 2009 masuk ke Fakultas Hukum di Universitas Palembang dan lulus tahun 2013. Pada Januari Tahun 2020 memasuki Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Menjadi karyawan Swasta di jalani tahun 2006-2013 di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Mentari Subur Abadi (*IndoAgri-Salim Group*). Selanjutnya tahun 2015 diterima sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Penukal Abab Lematang dan sampai sekarang masih mengabdikan, tepatnya pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Palembang, 16 Oktober 2021

Desmiati