

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH KOMPENSASI
PADA GURU SD MUHAMMADIYAH 18
MEDAN**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

Oleh:

NURHAYATI
NPM : 1920030100



**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **Nurhayati**
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030100
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen / MSDM
Judul Tesis : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Oleh Kompensasi Pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan**

Pengesahan Tesis:

Medan, 23 Februari 2022

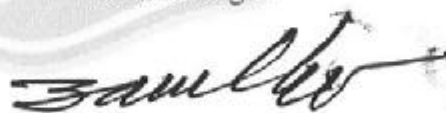
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Pembimbing II



Dr. Bahril Datuk, S,SE.,M.M.,QIA

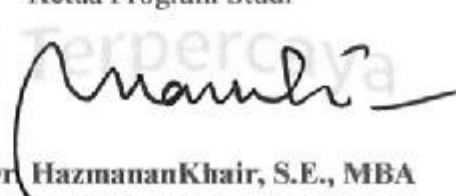
Diketahui,

Direktur



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum

Ketua Program Studi



Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA

PENGESAHAN


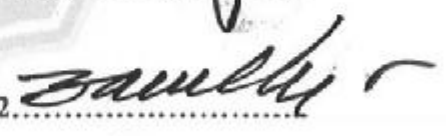



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH KOMPENSASI
PADA GURU SD MUHAMMADIYAH 18
MEDAN**

NURHAYATI
1920030100

Program Studi: Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan komisi penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang gelar magister manajemen sumber daya manusia (M.M) Pada Hari Rabu, Tanggal 23 Februari 2022

Komisi Penguji

- | | |
|--|---|
| 1. Dr. Syaiful Bahri, M.AP
<u>Pembimbing I</u> | 1.....
 |
| 2. Dr. Bahril Datuk, S.,S.E.,M.M.,QIA
<u>Pembimbing II</u> | 2.....
 |
| 3. Dr. Fajar Pasaribu., S.E., M.Si
<u>Penguji I</u> | 3.....
 |
| 4. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si
<u>Penguji II</u> | 4.....
 |
| 5. Dr. Leylia Khairani, M.Si
<u>Penguji III</u> | 5.....
 |

PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA GURU SD MUHAMMADIYAH 18 MEDAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukkan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 23 Februari 2022

Peneliti



NURHAYATI

NPM: 1920030100

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
YANG DI MEDIASI OLEH KOMPENSASI
PADA GURU SD MUHAMMADIYAH 18
MEDAN**

**NURHAYATI
NPM : 1920030100**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi oleh Kompensasi pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana variabel diukur dengan menggunakan skala likert. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang guru SD Muhammadiyah 18 Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen dan angket. Teknik analisis data menggunakan Structural Equational Modeling (SEM) menggunakan Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SD Muhammadiyah 18 Medan. (2) Secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada SD Muhammadiyah 18 Medan. (3) Secara langsung beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SD Muhammadiyah 18 Medan. (4) Secara langsung beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada SD Muhammadiyah 18 Medan. (5) Secara langsung kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada SD Muhammadiyah 18 Medan. (6) secara tidak langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompensasi. (7) secara tidak langsung beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompensasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja.

**THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORKLOAD ON PERFORMANCE
MEDIATED BY COMPENSATION
AT THE 18TH MUHAMMADIYAH SD TEACHER
MEDAN**

**NURHAYATI
NPM : 1920030100**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and workload on performance mediated by compensation for teachers at SD Muhammadiyah 18 Medan. The research method used is quantitative research, where the variables are measured using a Likert scale. The number of samples in this study were 34 teachers of SD Muhammadiyah 18 Medan. Data collection techniques used in this research are document studies and questionnaires. The data analysis technique used Structural Equation Modeling (SEM) using Smart-PLS. The results of the study indicate that: (1) Leadership has no significant effect on teacher performance at SD Muhammadiyah 18 Medan. (2) Directly leadership has no significant effect on compensation at SD Muhammadiyah 18 Medan. (3) Directly workload does not significantly affect teacher performance at SD Muhammadiyah 18 Medan. (4) Directly workload has a significant effect on compensation at SD Muhammadiyah 18 Medan. (5) Directly compensation has a significant effect on performance at SD Muhammadiyah 18 Medan. (6) indirectly leadership has no significant effect on performance through compensation. (7) indirectly the workload has no significant effect on performance through compensation.

Keywords: Leadership, Workload, Compensation, Performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamualaikum. Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis kepada ALLAH SWT, karena rahmatnya dan hidanya-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Oleh Kompensasi Pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan”**. Ini guna melengkapi tugas-tugas serta dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Strata-II (S2) di Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tidak lupa shalawat beriring salam penulis hari bahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang. Dalam penyusunan tesis ini, banyak pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, secara moril maupun materil.

Dalam penyusunan tesis ini, banyak pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, secara moril maupun materil. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terimakasih yang tulus kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis Bapak Abdul Rahman dan Nurhasanah Hasibuan yang saya cintai dan sayangi terimakasih atas doa yang tiada henti hentinya yang selalu mendukung penulis semoga bapak dan ibu sehat.
2. Bapak Prof. Dr.Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH.,M.Hum.
4. Bapak Dr. Hazmanan Pasaribu, SE, M.B.A selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku pembimbing I yang juga telah banyak memberikan masukan, pengarahan, dan bimbingan selama bimbingan penyelesaian tesis.
7. Bapak Dr. Bahril Datuk S.S..E., M.M., QIA selaku pembimbing II yang juga telah memberikan motivasi dan masukan, pengarahan, dan bimbingan selama bimbingan penyelesaian tesis.
8. Bapak / Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan.
9. Seluruh Dosen-dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini.
10. Bapak / Ibu Guru SD Muhammadiyah 18 Medan telah meluangkan waktunya untuk memberikan penulis kesempatan meneliti dan meminta pendapatnya secara langsung pada saat bekerja.
11. Seluruh pegawai dan Staf Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis selama ini.

12. Kakak saya dan anaknya atas perhatian, kasih sayang, semangat dan doa yang tidak pernah putus dalam penyelesaian tesis ini.
13. Teman-teman Program Studi Magister Manajemen Kelas A Reguler B. Bangga pernah berada di tengah-tengah kalian.
14. Ami Farahnita Siagian, SM teman dan sahabat satu satunya terimakasih selalu suport untuk menyelesaikan tesis ini

Akhir kata, semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Kepada seluruh pihak yang telah ikut andil dalam penyelesaian tesis ini, semoga Allah membalas semua kebaikan dengan kebaikan yang berlipat ganda. Jazakallah khairon katsiron.

Billahi fi sabilill haq, fastabiqul khairat

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Januari 2022

Penulis

NURHAYATI

1920030100

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
2.1 Deskripsi Teori.....	14
2.1.1 Kinerja	14
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.1.3 Indikator Kinerja	17
2.1.2 Kepemimpinan	23
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	23
2.1.2.2 Teori Kepemimpinan.....	24
2.1.2.3 Sumber-Sumber Kepemimpinan	26
2.1.2.4 Fungsi Kepemimpinan	26
2.1.2.5 Tipe Kepemimpinan	27
2.1.2.6 Faktor Kepemimpinan	28
2.1.2.7 Indikator Kepemimpinan	29
2.1.3 Beban Kerja	31
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	31

2.1.3.2	Dampak Beban Kerja	32
2.1.3.3	Pengukuran Beban Kerja	32
2.1.3.4	Faktor-Faktor Beban Kerja.....	33
2.1.3.5	Indikator Beban Kerja	34
2.1.4	Kompensasi	35
2.1.4.1	Pengertian Kompensasi	35
2.1.4.2	Tujuan Dan Manfaat Kompensasi.....	36
2.1.4.3	Jenis-Jenis Kompensasi.....	37
2.1.4.4	Sistem Kompensasi	38
2.1.4.5	Asas-Asas dan Tujuan Kompensasi	39
2.1.4.6	Indikator Kompensasi	39
2.2	Kerangka Konseptual.....	41
2.3	Hipotesis.....	47
BAB III	METODE PENELITIAN.....	49
3.1	Pendekatan Penelitian	49
3.2	Definisi Operasional	49
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.4	Populasi dan Sampel	52
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.6	Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1	Hasil Penelitian	57
4.2	Pembahasan	78
BAB V	PENUTUP	83
5.1	Kesimpulan	83
5.2	Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Tabel Jumlah Guru Yang Sudah dan Belum Sertifikasi 3
Tabel 1.2	Tabel Jumlah Guru..... 3
Tabel 1.3	Tabel Data Masa Kerja Guru 4
Tabel 3.1	Tabel Indikator Kinerja 50
Tabel 3.2	Tabel Indikator Kepemimpinan 50
Tabel 3.3	Tabel Indikator Beban Kerja 51
Tabel 3.4	Tabel Indikator Kompensasi 51
Tabel 3.5	Tabel Jadwal Penelitian 52
Tabel 3.6	Tabel Skala Likert 53
Tabel 4.1	Tabel Skala Likert 57
Tabel 4.2	Tabel Deskripsi Jenis Kelamin Responden 58
Tabel 4.3	Tabel Deskripsi Usia Responden..... 58
Tabel 4.4	Tabel Deskripsi Latar Belakang Pendidikan Responden..... 59
Tabel 4.5	Tabel Skor Angket Variabel Kepemimpinan (X1) 60
Tabel 4.6	Tabel Skor Angket Variabel Beban Kerja (X2) 63
Tabel 4.7	Tabel Skor Angket Variabel Kinerja (Y) 66
Tabel 4.8	Tabel Skor Angket Variabel Kompensasi (Z) 70
Tabel 4.9	Tabel Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>)..... 73
Tabel 4.10	Tabel Hasil Uji Reabilitas 73
Tabel 4.11	Tabel Hasil Uji <i>R-Square</i> 74
Tabel 4.12	Tabel <i>Path Coefficient</i> 76
Tabel 4.13	Tabel <i>Specific Indirect Effects</i> 78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian Hubungan Variabel Bebas I dan II dengan Variabel Terikat Y Yang di Mediasi Oleh Variabel Z (Mediasi)	47
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i>	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi tantangan zaman, Indonesia membutuhkan generasi penerus yang cerdas, dan berkualitas. Manusia – manusia yang berkualitas ini diharapkan mampu menjawab tantangan zaman yang semakin beragam. Untuk menghasilkan bibit unggul demikian, tentu dibutuhkan penyelenggaraan Pendidikan yang baik, dan pendidik – pendidik yang profesional di bidangnya.

Pendidik yang disebut sebagai guru, menurut Aqib (dalam Suwar, 2008), dan Mucblisin mengatakan bahwa guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan Pendidikan di sekolah karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Tidak dapat dipungkiri bahwa peran guru sangat penting. Bahkan tidak berlebihan jika dikatakan bahwa guru adalah aset berharga dalam organisasi Pendidikan.

Dengan peran tersebut, guru dituntut untuk profesional, mampu memberikan pelayanan terbaik kepada siswa-siswanya. Ke-profesional-an guru akan tampak pada hasil belajar siswa dan target, serta visi, misi Pendidikan nasional. Sejalan dengan tujuan akhir manajemen sumber daya manusia sekolah, yaitu kualitas Pendidikan yang tinggi dan rendahnya keliuhan dari pengguna jasa Pendidikan, baik siswa, orang tua, dan masyarakat.

Undang-undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem Pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan Pendidikan nasional. Hal ini diperkuat dengan undang-undang No.20 pasal 3 tahun 2003 yang berbunyi,

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan dan membentuk watak, serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara demokratis serta bertanggung jawab”.

Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas - tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Persoalan yang dihadapi oleh sebagian besar sekolah Muhammadiyah pada saat ini adalah mencari figur pemimpin. Berikut ada beberapa hal yang mempengaruhi betapa sulitnya mencari pemimpin, antara lain :

1. Apabila seseorang ingin menjadi pemimpin atau kepala sekolah adapun salah satu persyaratan adalah bahwa seseorang tersebut sudah terdaftar sebagai guru yang sudah bersertifikasi. Berikut tabel jumlah guru yang sudah sertifikasi dan yang belum.

Tabel I.1
Jumlah Guru Sudah dan Belum Sertifikasi

Jenis Kelamin	Sertifikasi	Belum Sertifikasi
Laki-Laki	3	6
Wanita	8	17
Jumlah	11	23

Sumber: SD Muhammadiyah 18 (2021)

2. Yang kedua dalam hal untuk mencari seorang pemimpin, dalam hal ini SD Muhammadiyah 18 Medan sangat sulit dikarenakan jumlah guru perempuan lebih banyak dibandingkan dengan guru laki – laki, dalam penelitian juga bahwasanya kurangnya minat untuk menjadi seorang pemimpin atau kepala sekolah, hal tersebut bisa dilihat dalam tabel berikut tentang jumlah kesleruhan guru.

Tabel I.2
Jumlah Guru

Jenis Kelamin	Guru
Laki-Laki	9
Wanita	25
Jumlah	34

Sumber: SD Muhammadiyah 18 (2021)

3. Yang ketiga dalam mencari seorang pemimpin syaratnya juga dapat dilihat dari berapa lama masa kerja dari guru tersebut, dimana untuk menjadi pemimpin atau kepala sekolah harus mencapai masa kerja 5 tahun, tetapi dalam hal tersebut walaupun banyak sudah guru yang mencapai batas masa kerja akan tetapi tidak adanya keinginan bagi mereka untuk menjadi pemimpin atau kepala sekolah.

Tabel 1.3
Data Masa Kerja Guru SD Muhammadiyah 18

Guru	Masa Kerja
Kepala Sekolah	20 Tahun
Guru Kelas 1 A	40 Tahun
Guru Kelas 1 B	12 Tahun
Guru Kelas 1 C	20 Tahun
Guru Kelas 2 A	7 Tahun
Guru Kelas 2 B	21 Tahun
Guru Kelas 2 C	12 Tahun
Guru Kelas 3 A	2 Tahun
Guru Kelas 4 A	20 Tahun
Guru Kelas 4 B	2 Tahun
Guru Kelas 4 C	23 Tahun
Guru Kelas 5 A	21 Tahun
Guru Kelas 5 B	4 Tahun
Guru Kelas 5 C	12 Tahun
Guru Kelas 6 A	15 Tahun
Guru Kelas 6 B	5 Tahun
Guru Kelas 6 C	30 Tahun
Guru Bidang Studi Al-Qur'an (1-3)	3 Tahun
Guru Bidang Studi Al-Qur'an (4-6)	3 Tahun
Guru Bidang Studi KMD (3)	20 Tahun
Guru Bidang Studi Akidah (2-6)	3 Tahun
Guru Bidang Studi Tareh (3-6)	3 Tahun
Guru Bidang Studi Penjas (3-6)	12 Tahun
Guru Bidang Studi B.Inggris (2,4-6)	3 Tahun
Guru Bidang Studi Tapak Suci (3-6)	2 Tahun
Guru Bidang Studi TIK (4)	12 Tahun
Guru Bidang Studi Ibadah (1-4)	4 Tahun
Guru Bidang Studi Ibadah (5)	5 Tahun
Guru Bidang Studi Ibadah (6)	15 Tahun
Guru Bidang Studi TIK (5-6)	5 Tahun
Guru Bidang Studi Bahasa Arab (3-6)	2 Tahun
Guru Bidang Studi KMD (4-6)	30 Tahun
Guru Bidang Studi Guru Matematika(5-6)	15 Tahun
Guru Bidang Studi Bahasa Inggris (3)	4 Tahun

Sumber: SD Muhammadiyah 18 (2021)

Sekolah-sekolah Muhammadiyah seperti pada umumnya sekolah swasta, mengalami kesulitan mencari pola pemimpin yang benar-benar mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Bahkan terkadang sulit membedakan antara pola kepemimpinan organisasi sekolah dengan organisasi persyarikatan Muhammadiyah. Karena pada prakteknya dalam mengelola sekolah, pola kepemimpinannya hampir sama dengan mengelola organisasi persyarikatan Muhammadiyah. Adanya budaya organisasi yang hampir sama dengan pengelolaan organisasi dan hal ini mengakibatkan kecenderungan sekolah menjadi tidak berdaya. Sebab, kepemimpinan dalam dalam sekolah tidak dapat disamakan dengan kepemimpinan dalam organisasi persyarikatan. Kepemimpinan di sekolah lebih bersifat “birokratis” ketimbang di organisasi persyarikatan. Dengan demikian, adanya peraturan dalam kepemimpinan organisasi persyarikatan ke dalam sekolah mengakibatkan semakin tidak efektifnya kepemimpinan sekolah dimana contohnya dalam pemilihan kepala sekolah walaupun pemilihan kepala sekolah diberikan hak pilihnya kepada guru tetapi tetap hasil akhirnya juga yang menentukan adalah pihak dikdasmen . Kecenderungan budaya kepemimpinan organisasi persyarikatan itu tampak dalam kepemimpinan di sekolah Muhammadiyah, yaitu berkembangnya pola kepemimpinan *laissez-faire*. Gaya kepemimpinan seperti ini memberikan kebebasan kepada personel-personelnya secara leluasa dengan tidak disertai daya kontrol yang kuat. Sehingga hubungan-hubungan yang semestinya menambah kemitraan akhirnya menjadi kurang baik (Mujtahid, 2011).

Kepekaan dan kecerdasan emosional para guru dan karyawan berasal dari kecerdasan emosional kepemimpinan transformasional yang otentik melalui loop terbuka sistem limbik (Goleman et al. 2002: 8). Oleh karena itu kepala sekolah-sekolah

Muhammadiyah (sebagai pemimpin para guru), saat ini diuji untuk mewujudkan tujuan dari organisasi yang dipimpinnya. Para siswa tidak hanya diproses untuk pandai intelektualitasnya, namun juga harus pandai emosi dan hatinya. Para guru dan karyawan memiliki peran dalam mempengaruhi dan mengarahkan anak didiknya, karena mereka berhubungan langsung dengan para siswa. Kepekaan dan kecerdasan emosional para guru dan karyawan diharapkan mampu meresap ke sanubari para siswa, sehingga timbul adanya peniruan (duplikasi) dan membentuk standar yang tinggi bagi perilaku siswa.

Menurut Goleman et al. (2002 : 9) pemimpin mempunyai daya maksimal untuk memperlakukan emosi setiap orang. Jika emosi orang-orang didorong ke arah antusiasme, kinerja akan meningkat. Jika emosi orang-orang didorong ke arah kebencian dan kecemasan, kinerja akan merosot. Artinya jika pemimpin menggerakkan emosi secara positif, ia akan memancing keluar sisi terbaik dari setiap orang. Sehingga peran pemimpin dalam suatu organisasi manapun sangat penting dan strategis

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana Mulyasa (2004, hal.25). Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi memiliki

komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Dalam permasalahan di SD Muhammadiyah 18 Medan yang berkaitan dengan kepemimpinan antara lain kurangnya mendengarkan keluhan – keluhan dan masukan – masukan dari guru baru, dikarenakan beranggapan bahwasanya guru baru masih belum terlalu banyak pengalaman akibatnya suara atau pendapat dikesampingkan.

Dalam hal beban kerja guru, kepala sekolah dapat menciptakan suatu hasil dengan cara membagi beban kerja seadil – adilnya. Misalnya guru – guru di suatu sekolah mendapatkan tugas mengampu mata pelajaran yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Jika itu tidak dapat dipenuhi maka mata pelajaran yang diampu haruslah serumpun dengan latar belakang guru, kemudian jika tak dapat dipenuhi juga maka harus diberikan kepada guru yang latar belakang pendidikannya mendekati walaupun tidak serumpun, dan guru tersebut bersedia.

Dalam “UU Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru disebutkan beban kerja guru yakni minimal 24 jam tatap muka untuk mendapat tunjangan sertifikasi atau maksimal 40 jam per minggu. Selama ini, ia mengatakan, hal itu mendapat banyak masalah. Sebab, banyak guru yang tidak bisa memenuhi beban mengajar 24 jam tatap muka”. Kemendikbud menyamakan beban kerja guru seperti ASN sesuai dengan PP Nomor 19

Tahun 2017 tentang Revisi Beban Kerja Guru. Sebelumnya, beban kerja guru yakni 24 jam tatap muka per minggu. Namun, berdasarkan PP 19/2017 menjadi 40 jam sepekan.

Dan dari fenomena yang ada dan yang terjadi di SD Muhammadiyah 18 Medan bahwasanya beban kerja guru pada sebelumnya seperti biasa tidak adanya kendala, tetapi semenjak adanya pembelajaran jarak jauh atau daring yang dikarenakan wabah COVID-19 yang menyebar sehingga membuat beban kerja guru yang khususnya pada perguruan SD Muhammadiyah 18 Medan meningkat dalam menjalani proses belajar mengajar, seperti dalam melakukan pemberian materi dalam dua cara baik daring (dalam jaringan) dan luring (luar jaringan) tetapi hal tersebut dinilai oleh para guru kurang terperinci sehingga mengakibatkan anak – anak menjadi kurang paham, dan pada saat pengoreksian tugas – tugas yang hanya bisa dilakukan seminggu sekali.

Akibat dari bertambahnya beban kerja tersebut maka berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan, peneliti menemukan bahwasanya kinerja dari guru-guru menurun seperti saat pada masa pandemi seperti ini kurangnya pemberian inovasi pada materi yang akan diajarkan yang dimana materi yang diberikan berupa copyan materi yang beberapa tahun lalu juga seperti hal tersebut. Dan Kinerja guru dapat dikatakan menurun dikarenakan adanya pembuatan LPJJ (Laporan Pembelajaran Jarak Jauh) yang tidak tercapai. .

Kinerja juga dipengaruhi juga oleh kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Dari penelitian ini peneliti mendapati sebuah ,Kompensasi berfungsi untuk menarik dan mempertahankan karyawan di sebuah organisasi, pada saat ini kompensasi menggantikan keamanan kerja sebagai pendorong utama kinerja (Lussier & Hendon, 2018). Pemberian kompensasi juga dinilai dapat memberikan efek terhadap kinerja karyawan sehingga pemberian kompensasi yang baik diharapkan dapat

menjadi perhatian para karyawan untuk memberikan upaya yang dianggap perlu bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Tetapi pada sekolah yang berbasis Perguruan Muhammadiyah sistem kepemimpinan tidak hanya dipegang oleh kepala sekolah tetapi juga dipegang oleh pihak Pimpinan cabang dan pihak DIKDASMEN. Hal tersebut juga berpengaruh pada setiap keputusan - keputusan yang akan ditentukan dan diterapkan kepada guru-guru dan pegawai yang telah berada pada lingkungan Perguruan Muhammadiyah, seperti dalam hal kompensasi dimana kompensasi yang ada di SD Muhammadiyah 18 Medan belum sesuai dengan UMK dan juga belum tersusunnya dan ditetapkannya jumlah besaran kompensasi yang akan diberikan kepada setiap guru – guru yang memasuki masa pensiun.

SD Muhammadiyah 18 Medan merupakan salah satu sekolah swasta di medan Sumatera utara yang organisasinya telah terstruktur rapi dan memiliki sumber daya manusia yang berkerjasama dalam menguatkan dan mewujudkan visi dan misi SD Muhammadiyah 18. Sumber daya manusia yang ada di SD Muhammadiyah 18 juga merupakan salah satu aset organisasi yang dapat dikelola dan dikembangkan kemampuannya dalam menghadapi tantangan organisasi. Tuntutan kebutuhan dalam memberikan pelayanan jasa yang prima menuntut tenaga kerja di SD Muhammadiyah 18 Medan untuk terus meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Baik dalam merencanakan suatu program, mengkoordinasikan sebuah rencana, mengatur sebuah acara dan kegiatan operasional serta mengawasi praktik kerja organisasi.

Prabasmoro (2008, dalam Auliana & Nurasih, 2016), mengatakan bahwa ada unsur penting yang menjadi ujung tombak bagi penyedia jasa pendidikan, yaitu tenaga edukasi dan yang kedua adalah tenaga administrasi. SD Muhammadiyah 18 Medan

dalam upayanya memberikan pelayanan jasa yang prima dan menjadi sekolah yang Unggul dan Islami dan mempertajam ujung tombaknya dengan cara meningkatkan kualitas tenaga edukasi agar dapat bersaing dalam bidang akademik dan non akademik dan meningkatkan kinerja administrasinya.

Berdasarkan pertimbangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar **“Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Kompensasi Pada Guru di SD Muhammadiyah 18 Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh pada kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang belum berorientasi mendorong peningkatan kinerja dan pengaturan beban kerja.
2. Bertambahnya beban kerja seperti pemberian materi pembelajaran melalui dua cara yaitu daring (dalam jaringan) dan juga luring (luar jaringan).
3. Rendahnya kinerja guru yang dapat dilihat dari tidak adanya inovasi dalam pemberian materi dan tidak tercapainya penyusunan LPJJ (laporan pembelajaran jarak jauh), dan juga adanya beban ganda bagi guru perempuan sehingga terhambatnya dalam penyelesaian laporan tersebut.
4. Adapun kompensasi yang belum sesuai dengan UMK dan juga belum tersusunnya dan ditetapkannya jumlah besaran kompensasi yang akan diberikan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan pembahasan dan kejelasan data yang akan dibahas dan dikumpulkan, maka penulis menggunakan batasan – batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ditujukan kepada guru tetap di SD Muhammadiyah 18 Medan, yaitu guru tetap.
2. Variabel bebas yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini ada tiga, yaitu kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi.

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang paling penting dalam suatu penelitian, hal ini diperlukan agar Batasan masalah menjadi jelas sehingga dapat dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian. Dari uraian Batasan masalah diatas dapat dijabarkan bahwa rumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 18 Medan?
- b. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kompensasi guru SD Muhammadiyah 18 Medan?
- c. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 18 Medan?
- d. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kompensasi guru SD Muhammadiyah 18 Medan?
- e. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 18 Medan?
- f. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi guru SD Muhammadiyah 18 Medan?

- g. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi guru SD Muhammadiyah 18 Medan?

1.5 Tujuan

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ada beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu:

- a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi SD Muhammadiyah 18 Medan dalam memecahkan berbagai masalah, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kepemimpinan, beban kerja terhadap kinerja yang dipengaruhi oleh kompensasi.

- b. Bagi Penulis

Hasil penelitian bermanfaat bagi penulis sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Master. Selain itu penulis memperoleh banyak manfaat yaitu dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai kepemimpinan dan beban kerja, kompensasi.

c. Bagi Pihak Lain

Penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan untuk referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Simanjuntak (2010, hal.1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Menurut Afandi (2018, hal.83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Bangun (2012, hal.361) mengungkapkan kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Sedangkan Wirawan mengemukakan (2009, hal.5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2011,hal.176-177) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Secara efektivitas dan efisien dalam hubungan dengan kinerja, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi, dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketepatan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketepatan perusahaan, maka dapat dikatakan kondisi disiplin tersebut baik. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan member corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan, untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

- 4) Secara inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Disini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang ditingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

Menurut Wibowo (2007, hal.100) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 4) *Contextual/situation factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
- 5) Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminologi dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.

2.1.1.3 Indikator kinerja

14

Georgia *Department of education* telah mengembangkan *performance assessment* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) (Rusman, 2012). APKG menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu: Rencana pembelajaran Prosedur pembelajaran, dan Penilaian pembelajaran. Secara rinci indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran.

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. menurut R. Ibrahim dan Nana Syaodih (2012) umumnya guru-guru hanya dituntut dua macam program pembelajaran, program pembelajaran untuk

jangka waktu yang cukup panjang seperti program semesteran dan program untuk jangka waktu singkat, yaitu untuk setiap satu pokok bahasan.

Adapun komponen yang dimiliki oleh program semesteran adalah terdiri atas:

- a. Tujuan/kompetensi sesuai dengan kurikulum
- b. Pokok materi sesuai dengan materi yang akan diajarkan
- c. Alternatif metode yang akan digunakan
- d. Alternatif media dan sumber belajar yang akan digunakan
- e. Evaluasi pembelajaran
- f. Alokasi waktu yang tersedia
- g. Satuan pendidikan, kelas, semester dan topik bahasan.

Sedangkan untuk program pembelajaran jangka waktu singkat yang sering dikenal dengan istilah program pokok atau satuan pelajaran, merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari program semesteran, ditandai oleh adanya unsur-unsur:

- a. Tujuan pembelajaran khusus atau indicator
 - b. Pokok materi yang akan disajikan
 - c. Kegiatan pembelajaran
 - d. Alternatif penggunaan media dan sumber belajar
 - e. Alat evaluasi yang digunakan.
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. semua tugas tersebut merupakan

tugas dan tanggungjawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

a. Pengelolaan kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa yang tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

b. Penggunaan media dan sumber belajar

Kemampuan kedua dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran, merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar disamping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku atau sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan

dalam proses pembelajaran. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio dan media audio visual.

3. Penggunaan metode pembelajaran

Kemampuan berikutnya yang harus dikuasai guru adalah penggunaan metode pembelajaran. guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Menurut R. Ibrahim dan Sukmadinata (2012) menjelaskan bahwa setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai. Karena siswa memiliki *interest* yang sangat heterogen, idealnya seorang guru harus menggunakan multimedia, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan Tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari terjadinya kejenuhi yang dialami siswa.

4. Evaluasi dalam kegiatan

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan caracara evaluasi, penyususna alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan

Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). PAN adalah cara penilaian yang dilakukan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Sehingga siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, maka ia adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya. Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal tes yang dapat dikuasai siswa, dalam artian PAP ini digunakan untuk mengetahui kemampuan siswa secara individu. Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru dalam kegiatan evaluasi adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi yang dapat digunakan adalah tes tertulis, tes lisan dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Selanjutnya hal yang perlu dikuasai oleh guru dalam melakukan evaluasi adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Pengolahan dan penggunaan hasil belajar dalam pelaksanaannya merupakan bagian yang sangat berkaitan erat dimana pengolahan hasil belajar yang baik akan tercermin pada penggunaan hasil belajar yang diaplikasikan kedalam berbagai kegiatan pengembangan pembelajaran. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, (1) jika bagian-bagian tertentu dari materi pembelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, maka guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedia bagi siswa-siswa yang bersangkutan, dan (2) jika bagian-bagian tertentu dari materi pembelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

Menurut Wirawan (2009, hal.69), indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Kuantitatif

Merupakan ukuran yang paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

2) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

3) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

4) Cara Melakukan Pekerjaan

Digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.

Menurut Wibowo (2007, hal.102) Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Sehingga tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar berperan penting kapan suatu tujuan dapat diselesaikan atau menjawab kapan kita bisa sukses atau gagal. Dalam hal ini, kinerja seseorang dikatakan berhasil dan jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan balik

Antara tujuan, standard dan umpan balik saling terkait. Jadi umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standar dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

4) Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam hal membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses. Dalam hal ini alat dan sarana sebagai faktor penunjang untuk mencapai tujuan mencapai tujuan karena tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan suatu pekerjaan.

5) Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

6) Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi karyawan melalui insentif.

7) Peluang

Dalam organisasi pekerjaan perlu mendapatkan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan karyawan.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau applied sciences dari ilmu-ilmu social, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif. (Suwatno dan Juni Priansa 2011, hal. 140).

Menurut (Robbins 2006, hal.432) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kartono 2005, hal. 153 menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif yang sudah direncanakan.

Berdasarkan penjelasan definisi kepemimpinan tersebut dapat ditarik beberapa simpulan, yaitu :

1. Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pimpinan.
2. Kepemimpinann mencakup pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya.

3. Kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi.

2.1.2.2 Teori Kepemimpinan

Teori mengenai kepemimpinan banyak sekali diajukan oleh para ahli, secara ringkas diantaranya dapat dijelaskan sebagai berikut (Robbins dan Judge, 2015:249-271):

1) Teori Sifat

Trait theory atau teori sifat adalah merupakan teori kepemimpinan yang berpandangan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang membedakan dengan yang bukan pemimpin. Dalam kehidupan nyata dapat ditemukan adanya orang-orang yang mempunyai sifat-sifat yang luar biasa. Mereka bisa datang dari pemerintahan, politisi, militer, dan pengusaha. Sering dipakai sebagai contoh adalah tokoh Margareth Thatcher, Nelson Mandela, Steve Jobs, Rudolph Giuliani. Mereka menunjukkan percaya diri, berkeinginan kuat, ketegasan, karismatik, antusiasitik, dan keberanian.

2) Teori Perilaku

Behavioral theories atau teori perilaku kepemimpinan tumbuh sebagai hasil dari ketidakpuasan terhadap *Trait theories* atau teori sifat karena dinilai tidak dapat menjelaskan efektivitas

kepemimpinan dan gerakan hubungan antara manusia. Teori ini percaya bahwa perilaku pemimpin secara langsung memengaruhi efektivitas kelompok. Pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk memengaruhi orang lain dengan efektif.

3) Teori Kontinjensi

Contingency theory dinamakan pula sebagai *Situational theory*. Teori ini menganjurkan bahwa efektivitas gaya perilaku pemimpin tertentu tergantung pada situasi. Apabila situasi berubah diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan perubahan situasi. Teori ini secara langsung menantang gagasan bahwa hanya ada satu gaya kepemimpinan terbaik.

4) Teori Sedang Tumbuh

Masalah kepemimpinan berkembang sejalan dengan perkembangan suatu organisasi. Hal tersebut menarik minat dan pemikiran beberapa penulis tentang model kepemimpinan yang sesuai dengan zamannya

2.1.2.3 Sumber-Sumber Kepemimpinan

Menurut Suwatno dan Juni Priansa 2011, hal.146, hal – hal yang menyebabkan menjadi pemimpin adalah sebagai berikut:

1. Tradisi / warisan : seseorang menjadi pemimpin, karena warisan keturunan, misalnya raja atau ratu inggris, dan belanda.
2. Kekuatan pribadi baik karena alasan fisik maupun karena kecakapannya.
3. Pengangkatan atasan: seseorang menjadi pemimpin, karena diangkat oleh pihak atasannya.

4. Pemilihan: seseorang menjadi pemimpin, karena berdasarkan konsep penerimaan / acceptance theory, anda menjadi pemimpin dan kami akan menaati instruksi anda.

2.1.2.4 Fungsi Kepemimpinan

Suwatno dan Juni Priansa (dalam Veithzal Rivai, 2004 : 96) memberikan beberapa contoh tentang fungsi kepemimpinan, yaitu :

- a. Menciptakan visi dan rasa komunitas
- b. Membantu mengembangkan komitmen dari pada sekedar memenuhinya
- c. Menginspirasi kepercayaan, mengintegrasikan pandangan yang berlainan
- d. Mendukung pembicaraan yang cakap melalui dialog
- e. Membantu menggunakan pengaruh mereka
- f. Memfasilitasi
- g. Memberi semangat pada yang lain
- h. Menopang tim
- i. Bertindak sebagai model.

Menurut (Adair 2008, hal. 11) yaitu :

- a. Perencanaan
- b. Pemrakarsaan
- c. Pengendalian
- d. Pendukung
- e. Penginformasian
- f. Pengevaluasian

2.1.2.5 Tipe Kepemimpinan

Tipe Kepemimpinan Menurut (Alma (2009) dalam Fahmi, 2016:73), menjelaskan antara lain :

1. Pemimpin kharismatik merupakan kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
2. Tipe paternalistis bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu penuh kasih sayang.
3. Tipe militeristis banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.
4. Tipe otokratis berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
5. Tipe laissez faire ini membiarkan bawahan berbuat semuanya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab di lakukan oleh bawahan.
6. Tipe populistis ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
7. Pemimpin tipe administratif ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.
8. Tipe pemimpin demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

Sehingga dari macam-macam tipe pemimpin yang di terapkan, pasti berbeda pemimpin satu dengan lainnya. Merupakan perwujudan dari sikap yang mampu mencirikan gaya kepemimpinannya.

2.1.2.6 Faktor – Faktor Kepemimpinan

1. Faktor Kemampuan Personal Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sama. Faktor menentukan hebatnya seorang pemimpin.
2. Faktor Jabatan Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya akan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. Sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.
3. Situasi dan Kondisi Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah

religiutas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

2.1.2.7 Indikator Kepemimpinan

Indikator Kepemimpinan Menurut R.Terry dalam Fahmi (2017, hal.20) ada beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan, yaitu:

1. Stabilitas Emosi

Stabilitas Emosi merupakan reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.

2. Hubungan Manusia

Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. Proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan, dan pikiran manusia.

3. Motivasi Pribadi

Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri.

4. Kemampuan Komunikasi

Mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan karyawan terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.

Indikator Kepemimpinan Menurut Mulyasa (2012, hal.49-54) ada beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan, yaitu:

1. Fokus pada kelompok
2. Melimpahkan wewenang
3. Merangsang kreativitas
4. Memberi semangat dan motivasi
5. Memikirkan program penyertaan bersama
6. Kreatif dan proaktif
7. Memperhatikan sumber daya manusia
8. Membicarakan persaingan
9. Membangun karakter
10. Kepemimpinan yang tersebar
11. Bekerja sama dengan masyarakat.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja yang dikemukakan Suwatno dan Donni Juni Priansa (dalam Schultz dan Schultz 2000, hal. 550) bahwa beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara atau sama sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah atau kecil pekerjaan (*work overload*).

Suwatno dan Donni Juni Priansa (dalam Sugiyanto 2003, hal. 1) menyatakan bahwa beban kerja mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia. Suwatno dan Donni Juni Priansa (dalam Sugiyanto 2003, hal.2) mengatakan bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan suatu

tugas dengan sukses. Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi.

Menurut Moekijat (2010, hal.28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

2.1.3.2 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah.

Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton.

Menurut Manuaba (2010 : 112) Beban kerja akan menimbulkan kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas dan pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Sedangkan menurut Sunyato (2012 : 64) Beban kerja terlalu banyak dapat menyebabkan dampak perilaku dan konflik di antara karyawan, sehingga akan mempengaruhi kinerja atau hasil yang dicapai oleh setiap karyawan.

2.1.3.3 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran Beban Kerja Menurut Ilyas dalam Krisna (2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

1. Work Sampling Tehnik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada work sampling kita dapat mengamati sebagai berikut:
 - a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
 - b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
 - c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
 - d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.
2. Study Time and Motion Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada time and motion study, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:
 - a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
 - b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
 - c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.

- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.
3. Daily Log Daily log merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

2.1.3.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017, hal.24) yaitu:

1. Faktor Internal Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).
2. Faktor Eksternal Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:
 - a. Lingkungan Kerja Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

- b. Tugas-tugas fisik Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
- c. Organisasi kerja Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.5 Indikator Beban Kerja

Dimensi dan Indikator Beban Kerja Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Menurut Munandar (2014, hal.23) yaitu:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Waktu

merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dnegan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011, hal. 219) kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017, hal. 173) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan/organisasi.

Pendapat lain dari Hasibuan dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati (2018, hal.95) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Thomas H. Stone dalam bukunya *Understanding Personal Management*, “*Compensation is any form of payment to employees for work they provide their employer*”. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.

Sedangkan menurut Edwin B.Flippo dalam bukunya *Principles of Personal Management*, “*Compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*”. Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada para organisasi.

Menurut Hasibuan (2017, hal.119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi

yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis

Dengan demikian, kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Untuk itu kompensasi juga mempunyai tujuan dan manfaat, yang tentunya sangat bermanfaat bagi si penerima dan si pemberi.

Menurut Hasibuan (2007 : 76) ada beberapa manfaat dari kompensasi yaitu :

1. Ikatan kerja sama.
2. Kepuasan kerja.
3. Pengadaan efektif.
4. Motivasi.
5. Stabilitas karyawan.
6. Disiplin.
7. Pengaruh serikat.
8. Upah minimum.

2.1.4.3 Jenis - Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai dan Ella (2011:358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1) **Kompensasi Finansial** Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

a. **Kompensasi finansial langsung.**

Terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

b. **Kompensasi finansial tidak langsung.**

Terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2) **Kompensasi Non Finansial** Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.1.4.4 Sistem Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:195) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah:

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah yang malaspun tetap dibayar sebesar perjanjian

2. Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2.1.4.5 Asas – Asas Kompensasi

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011, hal. 220) yaitu:

1. Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya. Yang mengerjakan pekerjaan

2.1.4.6 Indikator Kompensasi

Indikator Kompensasi Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji

merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2. Upah

merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

3. Insentif

merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Tunjangan

merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

5. Fasilitas

merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

1. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

2.2 Kerangka Konseptual

Bedasarkan pada uraian teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini :

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam sebuah sekolah terutama di SD Muhammadiyah 18 medan, Kepemimpinan dapat mendorong peran guru kearah posisi yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar, lebih memberikan kebebasan mengambil keputusan dan berkreasi. Perhatian pimpinan terhadap kelancaran pelaksanaan tugas pengembangan karir guru, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Menurut (Robbins 2006, hal.432) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kartono 2005, hal. 153 menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif yang sudah direncanakan.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011, ha. 170).

Dalam penelitian sebelumnya melalui jurnal (Agus Purwanto, Rudy Pramono, Masduki Asbari, Pierre Senjaya, Agus Hari Hadi, Yulia Andriyani : 2020) dengan judul

“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Sebagai Mediator” menyatakan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, semakin tinggi kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja guru.

Dari penelitian jurnal (Fortunela Suryo Saputri, Rini Nugraheni : 2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK BINA PATRIA2 SUKOHARJO)” menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru.

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Moekijat (2010, hal.28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Dari hasil penelitian sebelumnya (Arum Rihatningsih:2016) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Sekolah Berbasis Pondok Pesantren Pada Yayasan Tarbiyatul Islam Miftahul Ulum Banjarnegara” menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru.

Dan dari penelitian (Abdul Jalil:2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu” menyatakan Beban Kerja berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru.

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Secara Bersama-sama Berpengaruh Terhadap Kinerja

Dari penelitian sebelumnya jurnal (Putri Yuni Astuti:2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Dumai” menyatakan bahwa melalui uji F menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara Signifikan dan Positif terhadap Kinerja Guru.

Penelitian sebelumnya (Erni Purwanti : 2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Gresik” menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau applied sciences dari ilmu-ilmu social, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif. (Suwatno dan Juni Priansa 2011, hal. 140).

Beban kerja sebagai konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut

menghambat atau menghalangi tercapainya kesengajaan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

Menurut permandagri no 12/2008, “beban kerja besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan / unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu.

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seorang guru merupakan beban kerjanya baginya, bebab-beban tersebut bergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja.

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Mediasi

Judge (2015: 410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2017, hal.119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis

Dari hasil penelitian jurnal sebelumnya (Sunu Waskito, Alwin Suddin, Y,Djoko Suseno : 2017) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening (survei pada karyawan PT Wahana Sun Solo)” menyatakan bahwa Pengaruh kepemimpinan terhadap

kinerja melalui kompensasi sehingga menyatakan kompensasi mampu atau terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada di PT Wahana Sun Solo.

Dari hasil penelitian Jurnal sebelumnya, (Retno Resawati, Irena Larashati :2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru” menyatakan bahwa Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh baik secara parsial dan simultan dengan kinerja.

Dan dari penelitian sebelumnya (Yeti Lastuti:2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas di Kota Bogor” menyatakan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Tingkat kinerja yang produktif dilakukan oleh karyawan dapat dikatakan bernilai tinggi bila suatu lingkungan kerja dan budaya organisasi yang kondusif dalam interaksi sehari-hari, antar atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering bertentangan, maka perbedaan-perbedaan ini yang pada akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Menurut Rivai & Basri dalam Riani (2011: 97) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.2.5 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Mediasi

Menurut Moekijat (2010, hal.28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh

sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi atau Yayasan. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi atau Yayasan. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Dari penelitian sebelumnya (Sri Hariati Hasibuan, Adi Munasib : 2020) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru” menyatakan bahwa pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja berpengaruh signifikan.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, kompensasi mendasari munculnya kinerja yang baik pada diri seseorang guru dalam bekerja yang kemudian akan berdampak pada implementasi yang dirasakan oleh guru bahwa beban kerja yang ditanggungnya sesuai dengan kompensasi yang diberikan.

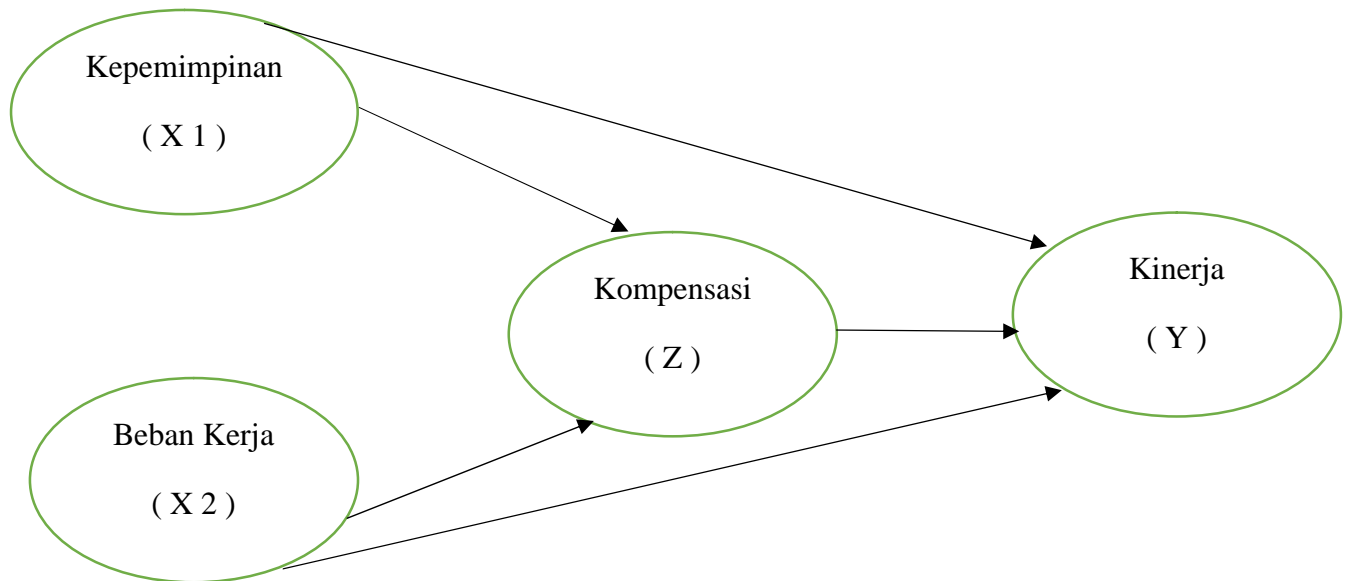
2.2.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian terdahulu (Aprijon) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA Di Kecamatan Bangkinang” menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Meirisa Ekawati 2018) “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa

Kabupaten Gowa” menyatakan bahwa Kompensasi terhadap Kinerja memiliki pengaruh signifikan.

Berdasarkan penelitian (Muhammad Gandung 2018) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Waskito” memiliki pengaruh yang baik.



Gambar II.1 Paradigma Penelitian Hubungan Variabel Bebas I dan II dengan Variabel Terikat Y Yang di Mediasi Oleh Variabel Z (Mediasi)

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam rumusan masalah sebelumnya. Dengan demikian hipotesis relevan dengan rumusan masalah, yakni jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah.(Azuar Juliandi 2015, hal.111).

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan.

2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kompensasi pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan.
3. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan.
4. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kompensasi pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan.
5. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan.
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan melalui Kompensasi.
7. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan melalui Kompensasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (*kausal*), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2016) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat.

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2016) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

1. Kinerja (Variabel Y)

Menurut Wirawan (2009, hal.5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Tabel III. 1
Indikator Kinerja Guru

No.	Indikator
1	Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran
2	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
3	Penggunaan metode pembelajaran
4	Evaluasi dalam kegiatan

Sumber: Rusman (2012)

2. Kepemimpinan (Variabel X_1)

Menurut (Robbins 2006, hal.432) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kartono 2005, hal. 153 menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif yang sudah direncanakan.

Tabel III. 2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator Kepemimpinan
1	Stabilitas Emosi
2	Hubungan Emosi
3	Motivasi Pribadi
4	Kemampuan Komunikasi

Sumber: R. Terry dalam Fahmi (2017:20)

3. Beban Kerja (Variabel X_2)

Beban kerja yang dikemukakan Suwatno dan Donni Juni Priansa (dalam Schultz dan Schultz 2000, hal. 550) bahwa beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut

kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara atau sama sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah atau kecil pekerjaan (*work overload*).

Tabel III. 3
Indikator Beban Kerja

No	Indikator Beban Kerja
1	Beban Fisik
2	Beban Mental
3	Beban Waktu

Sumber: Munandar(2014:23)

4. Kompensasi (Variabel Z)

Menurut Sedarmayanti (2017, hal. 173) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan/organisasi.

Tabel III.4
Indikator Kompensasi

No	Indikator Kompensasi
1	Gaji
2	Upah
3	Insentif
4	Tunjangan
5	Fasilitas

4. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perguruan SD Muhammadiyah 18 medan yang beralamat jalan Pelita II No. 3-5 Medan.

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Juni 2021 sampai dengan Desember 2021. Rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.5
Tabel Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Juni 2021				Juli 2021				Agus 2021				Sept 2021				Okto 2021				Nov 2021				Des 2021				Januari 2022				Feb 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																																				
2	Pra Riset																																				
3	Penyusunan Proposal																																				
4	Seminar Kolokium																																				
5	Pengumpulan data																																				
6	Penulisan laporan																																				
7	Seminar Hasil																																				
9	Sidang Tesis																																				

3.4 Populasi dan Sempel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh elemen atau unsur yang akan diamati atau diteliti. Juliandi(2015, hal.114).

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sugiono (2010, hal.117)

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Guru pada SD Muhammadiyah 18 Medan yang berjumlah 34 orang Guru.

3.4.2 Sampel

Menurut Juliandi (2013, hal.50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan sampel jenuh dikarenakan populasi penelitian hanya berjumlah 34 orang yang akan dijadikan sampel dalam penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Pengamatan Langsung (Observation)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dan meninjau secara langsung. Dimaksudkan untuk mendapat keyakinan bahwa data yang diperoleh sebelumnya adalah benar

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III. 6
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

Alasan menggunakan PLS-SEM pada penelitian ini adalah jumlah sampel pada penelitian ini tergolong sedikit yaitu 34 responden (Pertiwi & Sharif, 2019). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat. Menurut Monecke & Leisch dalam Alfa, dkk (2017) SEM dengan PLS terdiri dari tiga komponen, yaitu:

3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis) Teknik analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016).

3.6.2 Partial Least Square (PLS) Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan software SmartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variable. Menurut (Purwohandoko, 2009) ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu : (1) Merancang model structural (inner model), (2) Merancang model pengukuran (outer model), (3) Mengkonstruksi Diagram jalur, (4) Konversi diagram jalur ke system persamaan, (5) Estimasi koefisien jalur loading dan weight, (5) Evaluasi goodness of fit, (6) Pengujian hipotesis (Resampling bootstrapping).

3.6.3 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects) Analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung kedisiplinan terhadap kinerja karyawan; kedisiplinan terhadap komitmen karyawan; dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan; serta pengaruh tidak langsung kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen karyawan. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut:

1. Analisis model pengukuran/measurement model. Analysis (outer model).
2. Analisis model struktural/structural model analysis (inner model).

Berikut ini hasil analisis efek mediasi yang telah penulis lakukan.

3.6.3.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Models) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain, (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity) dan (2) Validitas diskriminan (discriminant validity).

3.6.3.2 Analisis Model Pengukuran (Inner Models) Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R-square, (2) f-square, (3) Mediation effects: (a) Direct effects, (b) Indirect effects, dan (c) Total effects.

3.6.4 Uji Hipotesis Penguji hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

3.6.5 Pengaruh Langsung (Direct Effect) Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X1 (Kedisiplinan) pengaruh X2 (Komitmen Karyawan) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Kesimpulan :

1. Pengaruh langsung variable X1 terhadap Y mempunyai Koefisien jalur $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variable X1 terhadap Y adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap Y mempunyai koefisien $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X1 dan X2 terhadap Y mempunyai koefisien jalur (Original sample/O) $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah signifikan.

3.6.6 Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect) Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara suatu variabel dengan variabel lain secara tidak langsung. Kesimpulan : Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 item pernyataan untuk variabel kepemimpinan, 8 pernyataan untuk variabel beban kerja, 10 item pernyataan untuk variabel kompensasi, dan 12 item pernyataan untuk variabel kinerja guru. Kuesioner penelitian disebarakan sebanyak 34 set kepada para responden target, yakni Guru SD Muhammadiyah 18 Medan. Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel di atas dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung semuavariabel penelitian. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1. Pada penelitian ini dilakukan menggunakan teknik Structural Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS).

Tabel IV. 1
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
TidakSetuju (TS)	2
Sangat TidakSetuju (STS)	1

4.1.2 Deskripsi Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 34 responden, dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel IV.2
Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	9	26
Wanita	25	73
Jumlah	34	100

Sumber : Data diolah peneliti , 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu wanita dengan jumlah 25 orang atau 73%. Sedangkan jumlah responden dengan jenis kelamin laki – laki dengan jumlah 9 orang atau 26%.

4.1.3 Deskripsi Usia Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 34 responden, dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel IV.3
Deskripsi Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<25 tahun	1	2.9
25-35 tahun	23	67.6
>35 tahun	10	29.4
Jumlah	34	100

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas usia responden adalah 25-35 tahun dengan jumlah 23 orang atau 67.6%. Sedangkan responden dengan usia >35 tahun 29.4% dan responden dengan usia <25 tahun sebanyak 1 orang atau 2.9%.

4.1.4 Deskripsi Latar Belakang Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan latar belakang dari 34 responden, dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel IV.4

Deskripsi Latar Belakang Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	0	0
D3	0	0
S1	34	100
S2	0	0
Jumlah	34	100

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden adalah S1 yang berjumlah 34 orang atau 100%. Sedangkan Pendidikan SMA berjumlah 0 orang atau 0 %, D3 berjumlah 0 orang atau 0 % dan pendidikan S2 berjumlah 0 orang atau 0%.

4.1.5 Deskripsi Jawaban Responden Kinerja

4.1.5.1 Kepemimpinan

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel kinerja yang disajikan pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel IV.5
Skor Angket Variabel Kepemimpinan (X1)

No	P	Jawaban (X1)											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	7	20.6	15	44.1	12	35.3	0	0	0	0	34	100
2	X1.2	6	17.6	16	47.1	12	35.3	0	0	0	0	34	100
3	X1.3	5	14.7	17	50.0	11	32.4	1	2.9	0	0	34	100
4	X1.4	6	17.6	16	47.1	11	32.4	1	2.9	0	0	34	100
5	X1.5	4	11.8	17	50.0	12	35.5	0	0	0	0	34	100
6	X1.6	5	14.7	17	50.0	12	35.5	0	0	0	0	34	100
7	X1.7	18	52.9	14	41.2	2	5.9	0	0	0	0	34	100
8	X1.8	18	52.9	15	44.1	1	2.9	0	0	2	6.7	34	100

Sumber : Data diolah, 2021

Dapat dilihat pada tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kepemimpinan (X1) diatas dijelaskan bahwa uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk jawaban responden terkait Stabilitas emosi, pada pertanyaan 1 (apakah pemimpin anda mempunyai inisiatif dan pemikiran yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya) mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,1% (15 orang) dan pada pertanyaan 2 (apakah pemimpin anda tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur pada saat melakukan kesalahan), dan pada pertanyaan 1 (apakah pemimpin anda mempunyai inisiatif dan pemikiran yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya) guru yang menjawab sangat setuju 20,6% (7 orang), dan pada pertanyaan 2 (apakah pemimpin anda tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur pada saat melakukan kesalahan) sebesar

17.6% (6 orang). Dan pada pertanyaan 1 (apakah pemimpin anda mempunyai inisiatif dan pemikiran yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya) ada sebagian guru yang menjawab kurang setuju sebesar 35,3% (12 orang), dan dan pada pertanyaan 2 (apakah pemimpin anda tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur pada saat melakukan kesalahan) sebesar 35,3% (12 orang) dapat disimpulkan bahwa guru merasa bahwa pemimpinnya tidak mempunyai kompetensi dan inisiatif dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2. Untuk jawaban responden terkait Motivasi pribadi, pada pertanyaan 3 (apakah pemimpin anda dapat melakukan kordinasi bawahannya dengan baik) mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50.0% (17 orang) dan pada pertanyaan 4 (jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi) sebesar 14.7% (5orang) pada pertanyaan 4, dan pada pertanyaan 3 (apakah pemimpin anda dapat melakukan kordinasi bawahannya dengan baik) guru yang menjawab sangat setuju 14.7% (5 orang), dan pada pertanyaan 4 (jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi) sebesar 17.6% (6 orang), dan pada pertanyaan 3 (apakah pemimpin anda dapat melakukan kordinasi bawahannya dengan baik) guru yang menjawab tidak setuju 2.9% (1 orang), dan pada pertanyaan 4 (jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi) sebesar 2.9% (1 orang). Meskipun ada sebagian guru yang menjawab kurang setuju sebesar pada pertanyaan 3 (apakah pemimpin anda dapat melakukan kordinasi bawahannya

dengan baik) 32,4% (11 orang), dan pada pertanyaan 4 (jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi) sebesar 32,4% (11 orang) pada pertanyaan 4, dan dikarenakan Sebagian besar guru merasa bahwa pemimpin tidak bisa bersikap adil pada saat guru baru bermasalah atau mempunyai masalah sehingga membuat kesenjangan antara hubungan pemimpin dengan bawahannya.

3. Untuk jawaban responden terkait Hubungan Manusia, pada pertanyaan 5 (apakah pemimpin anda dapat memotivasi para bawahannya) mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50.0% (17 orang) dan pada pertanyaan 6 (apakah pemimpin anda selalu melakukan evaluasi prestasi para guru) sebesar 50.0% (17 orang), dan pada pertanyaan 5 (apakah pemimpin anda dapat memotivasi para bawahannya) guru yang menjawab sangat setuju 11.8% (4 orang), dan pada pertanyaan 6 (apakah pemimpin anda selalu melakukan evaluasi prestasi para guru) sebesar 14.7% (5 orang). Meskipun ada sebagian guru yang menjawab kurang setuju pada pertanyaan 5 (apakah pemimpin anda dapat memotivasi para bawahannya) sebesar 11.8% (4 orang), dan pada pertanyaan 6 (apakah pemimpin anda selalu melakukan evaluasi prestasi para guru) 14.7% (5 orang) dikarenakan kurangnya adanya motivasi secara pribadi pada guru guru dan kurangnya pengevaluasian pada prestasi baik dalam bekerja .
4. Untuk jawaban responden terkait Kemampuan komunikasi, pada pertanyaan 7 (apakah pemimpin anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas) mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52.9% (18 orang) dan pada pertanyaan 8 (apakah pemimpin anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan) 52.9%(18 orang), dan pada pertanyaan 7

(apakah pemimpin anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas) guru yang menjawab sangat setuju 52.9% (18 orang), pada pertanyaan 8 (apakah pemimpin anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan) 52.9% (18 orang). Meskipun ada sebagian guru yang menjawab kurang setuju, pada pertanyaan 7 (apakah pemimpin anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas) sebesar 5.9% (2 orang), dan pada pertanyaan 8 (apakah pemimpin anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan) 2.9% (1 orang) dikarenakan ada sebagian guru merasa bahwa keputusan yang tidak sesuai meskipun diambil secara bersama – sama dan mau tidak mau harus dipatuhi.

4.1.5.2 Beban Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel Beban kerja yang disajikan pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel IV.6
Skor Angket Variabel Beban Kerja (X2)

No	P	Jawaban (X2)											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	13	38.2	15	44.1	3	8.8	0	0	0	0	34	100
2	X2.2	17	50.0	15	44.1	2	5.9	0	0	0	0	34	100
3	X2.3	8	23.5	22	64.7	4	11.8	0	0	0	0	34	100
4	X2.4	14	41.2	15	44.1	5	14.7	0	0	0	0	34	100
5	X2.5	13	38.2	20	58.8	1	2.9	0	0	0	0	34	100
6	X2.6	10	29.4	20	58.8	4	11.8	0	0	0	0	34	100
7	X2.7	12	35.3	21	61.8	1	2.9	0	0	0	0	34	100
8	X2.8	13	38.2	20	58.8	1	2.9	0	0	0	0	34	100

Sumber : Data diolah, 2021

Dapat dilihat pada tabel 4.6 Skor Angket Variabel Beban Kerja (X2) diatas dijelaskan bahwa uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk jawaban responden terkait Beban fisik pada pertanyaan 1 (intesisitas penerangan yang ada dalam ruangan kerja memudahkan saya melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan) mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44.1 % (15 orang) dan pada pertanyaan 2 (kondisi lingkungan kerja yang ada memungkinkan semua pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu) sebesar 44.1%(15 orang), dan pada pertanyaan 3 (alat bantu kerja yang ada memudahkan saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya) sebesar 64.7% (22 orang), dan pada pertanyaan 1 (intesisitas penerangan yang ada dalam ruangan kerja memudahkan saya melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan) guru yang menjawab sangat setuju 38.2% (13 orang), pada pertanyaan 2 (kondisi lingkungan kerja yang ada memungkinkan semua pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu) 50,0% (17 orang), pada pertanyaan 3 (alat bantu kerja yang ada memudahkan saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya) sebesar 23,5% (8 orang). Meskipun ada sebagian guru yang menjawab kurang setuju pada pertanyaan 1 (intesisitas penerangan yang ada dalam ruangan kerja memudahkan saya melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan) sebesar 8.8 % (3 orang), dan 5.9% (2 orang) dan pada pertanyaan 2 (kondisi lingkungan kerja yang ada memungkinkan semua pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu), dan pada pertanyaan 3 (alat bantu kerja yang ada memudahkan saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya) sebesar 11.8% (4 orang),dikarenakan disebabkan dari alat bantu yang kurang memadai seperti buku paket atau buku panduan sehingga membuat menurunnya kinerja guru.
2. Untuk jawaban responden terkait Beban mental pada pertanyaan 4 (saya merasa beban pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki)

mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44.1 % (15 orang), dan pada pertanyaan 5 (saya merasa puas dengan pembagian tugas yang di bebaskan kepada saya) 58.8%(20 orang), dan pada pertanyaan 6 (saya merasa atasan saya memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan) sebesar 58.8% (20 orang), dan guru yang menjawab sangat setuju pada pertanyaan 4 (saya merasa beban pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki) sebesar 41,2% (14 orang), pada pertanyaan 5 (saya merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya) sebesar 38,2% (13 orang), pada pertanyaan 6 (saya merasa atasan saya memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sebesar 29,4% (10 orang). Meskipun ada sebagian guru yang menjawab kurang setuju pada pertanyaan 4 (saya merasa beban pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki) sebesar 14.7% (5 orang), dan pada pertanyaan 5 (saya merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya) sebesar 2,9% (1 orang), dan pada pertanyaan 6 (saya merasa atasan saya memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan) sebesar 11.8% (4 orang), dikarenakan beban kerja yang cukup tinggi menyebabkan berkurangnya waktu sebagian guru yang biasa dipakai dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan individunya, seperti kemampuan menguasai materi, waktu untuk mempersiapkan dan melaksanakan proses pembelajaran pada peserta didik.

3. Untuk jawaban responden terkait Beban waktu pada pertanyaan 7 (tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat) mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61.8% (21 orang) dan pada pertanyaan 8 (saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera

diselesaikan) sebesar 58.8% (20 orang), dan pada pertanyaan 7 (tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat) guru yang menjawab sangat setuju 35,3% (12 orang), pada pertanyaan 8 (saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan) sebesar 38,2% (13 orang) pada pertanyaan 8 . Meskipun ada sebagian guru yang menjawab kurang setuju pada pertanyaan 7 (tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat) sebesar 2.9 % (1 orang), dan pada pertanyaan 8 (saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan) sebesar 2.9% (1 orang), dikarenakan beban waktu yang kurang sebagian guru dalam mendapatkan informasi terkini, baik mengenai perkembangan teknologi pembelajaran, perkembangan teori dan metode terbaru dalam pembelajaran sesuai dengan bidang keilmuan dalam pekerjaan yang sifatnya mendadak.

4.1.5.3 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel Kinerja yang disajikan pada tabel 4.7 berikut ini :

No	P	Jawaban (Y)											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	8	23.5	15	44.1	11	32.4	0	0	0	0	34	100
2	Y.2	8	23.5	21	61.8	1	2.9	0	0	0	0	34	100
3	Y.3	4	11.8	21	61.8	9	26.5	0	0	0	0	34	100
4	Y.4	5	14.7	20	58.8	9	26.5	0	0	0	0	34	100
5	Y.5	8	23.5	26	76.5	0	0	0	0	0	0	34	100
6	Y.6	7	20.6	19	55.9	8	23.5	0	0	0	0	34	100

7	Y.7	8	23.5	26	76.5	0	0	0	0	0	0	34	100
8	Y.8	10	29.4	22	64.7	2	5.9	0	0	0	0	34	100
9	Y.9	15	44.1	19	55.9	0	0	0	0	0	0	34	100
10	Y.10	12	35.3	19	55.9	3	8.8	0	0	0	0	34	100
11	Y.11	7	20.6	25	73.5	2	5.9	0	0	0	0	34	100
12	Y.12	8	23.5	25	73.5	1	2.9	0	0	0	0	34	100

Tabel IV.7
Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2021

Dapat dilihat pada tabel 4.7 Skor Angket Variabel Kinerja (Y) diatas dijelaskan bahwa uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk jawaban responden terkait Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran pada pertanyaan 1 (Satuan pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan) mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44.1% (15 orang), dan pada pertanyaan 2 (Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan siswa) 61.8 % (21 orang), dan pada pertanyaan 3 (sebelum mengajar saya tidak menyiapkan rencana pengajaran) 61.8% (21 orang), dan guru yang menjawab sangat setuju pada pertanyaan 1 (Satuan pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan) 23,5% (8 orang), dan pada pertanyaan 2 (Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan siswa) 23,5% (8 orang), dan pertanyaan 3 (sebelum mengajar saya tidak menyiapkan rencana pengajaran) 11,8% (4 orang), Meskipun ada sebagian guru yang menjawab kurang setuju pada pertanyaan 1 (Satuan pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan) sebesar 32.4% (11 orang), dan pada pertanyaan 2 (Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan siswa) 2.9 % (1 orang), dan pertanyaan 3 (sebelum mengajar saya tidak menyiapkan rencana pengajaran) 26.5 % (9 orang). Kesimpulan dalam hal ini

memungkinkan guru bisa lebih secara aktif dalam mengembangkan pengetahuan dalam menyiapkan suatu rencana dalam proses belajar mengajar.

2. Untuk jawaban responden terkait Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran pada pertanyaan 4 (saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi) mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58.8% (20 orang), dan pada pertanyaan 5 (saya berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang terbaru) 76.5% (26 orang), dan pertanyaan 6 (dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran) 55.9% (19 orang), dan pada pertanyaan 4 (saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi) guru yang menjawab sangat setuju 14.7% (5 orang), dan pada pertanyaan 5 (saya berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang terbaru) 23,5% (8 orang), dan pada pertanyaan 6 (dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran) 20.6% (7 orang). Meskipun ada sebagian guru yang menjawab kurang setuju pada pertanyaan 4 (saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi) 26.5% (9 orang) pada pertanyaan 6 (dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran) sebesar 23.5% (8 orang), dapat diartikan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan menerapkan model pembelajaran kooperatif yang dimana membuat suasana belajar siswa menjadi lebih menyenangkan dan hal tersebut dapat membuat siswa berperan aktif dalam sebuah pembelajaran baik dalam diskusi kelompok dan diskusi kelas.
3. Untuk jawaban responden terkait Penggunaan Metode Pembelajaran pada pertanyaan 7 (Media pembelajaranyang saya gunakan, kadang tidak sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan) mayoritas responden menjawab setuju sebesar76.5% (26

orang), dan pertanyaan 8 (saya tidak menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa) 64.7% (22 orang), dan pertanyaan 9 (soal-soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa) 55.9% (19 orang). Dan sangat setuju pertanyaan 7 (Media pembelajaran yang saya gunakan, kadang tidak sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan) guru yang menjawab 23.5% (8 orang), dan pertanyaan 8 (saya tidak menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa) 29.4% (10 orang), dan pertanyaan 9 (soal-soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa) 44.1% (15 orang), meskipun ada sebagian guru yang menjawab kurang setuju pada pertanyaan 8 (saya tidak menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa) sebesar 5.9% (2 orang), dapat diartikan dimana harus mampu membangkitkan motivasi guru dalam mengembangkan metode dan media pembelajaran yang kreatif dan inovatif, sehingga pembelajaran yang akan disampaikan lebih berkembang dan disenangi siswa.

4. Untuk jawaban responden terkait Evaluasi Dalam Kegiatan pada pertanyaan 10 (saya harus subyektif dalam dalam menilai pekerjaan siswa) mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.9% (19 orang), dan pertanyaan 11 (saya mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum diujikan) 73.5% (25 orang), pada pertanyaan 12 (untuk siswa yang nilainya rendah saya berikan remedial) 73.5% (25 orang), dan guru yang menjawab sangat setuju pada pertanyaan 10 (saya harus subyektif dalam dalam menilai pekerjaan siswa) 35.3% (12 orang), pertanyaan 11 (saya mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum diujikan) 20,6% (25 orang), pertanyaan 12 (untuk siswa yang nilainya rendah saya berikan remedial) 23.5% (8 orang). Meskipun ada sebagian guru yang menjawab kurang setuju pada pertanyaan 10 (saya harus subyektif dalam dalam menilai pekerjaan siswa) sebesar 8.8% (3 orang),

pertanyaan 11 (saya mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum diujikan) 5.9% (2 orang), pertanyaan 12 (untuk siswa yang nilainya rendah saya berikan remedial) 2.9% (1 orang) dikarenakan keterbatasan teknologi pada saat ini sehingga menghambat kinerja dari para guru.

4.1.5.4 Kompensasi

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel Kompensasi yang disajikan pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel IV.8
Skor Angket Variabel Kompensasi (Z)

No	P	Jawaban (Z)											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Z.1	7	20.6	25	73.5	2	5.9	0	0	0	0	34	100
2	Z.2	6	17.6	26	76.5	2	5.9	0	0	0	0	34	100
3	Z.3	5	14.7	11	32.4	18	52.9	0	0	0	0	34	100
4	Z.4	6	17.6	26	76.5	2	5.9	0	0	0	0	34	100
5	Z.5	6	17.6	17	50.0	11	32.4	0	0	0	0	34	100
6	Z.6	5	14.7	13	38.2	16	47.1	0	0	0	0	34	100
7	Z.7	5	14.7	10	29.4	19	55.9	0	0	0	0	34	100
8	Z.8	4	11.8	28	82.4	2	5.9	0	0	0	0	34	100
9	Z.9	4	11.8	22	64.7	8	23.5	0	0	0	0	34	100
10	Z.10	7	20.6	26	76.5	1	2.9	0	0	0	0	34	100

Sumber : Data diolah, 2021

Dapat dilihat pada tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kompensasi (Z) diatas dijelaskan bahwa uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk jawaban responden terkait Gaji mayoritas pada pertanyaan 1 (besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan) responden menjawab setuju sebesar 73.5% (25 orang), dan pada pertanyaan 1 (gaji pokok yang anda terima telah

memenuhi kebutuhan dasar) 76.5% (26 orang), dan pada pertanyaan 1 (besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan) guru yang menjawab sangat setuju 20,6% (7 orang), dan pertanyaan 2 (gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar) guru yang menjawab sangat setuju 17,6% (6 orang). Meskipun ada sebagian guru yang menjawab kurang setuju pada pertanyaan 1 (besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaanyang dilakukan) sebesar 5.9% (2 orang), dan pertanyaan 2 (gaji pokok yang anda terima telah memnuhi kebutuhan dasar) 5.9% (2 orang), dikarenakan gaji tidak hanya dipengaruhi oleh masa kerja tetapi juga dari jam kerja mengajarnya dan sebagian guru memiliki gaji yang bisa terbilang tidak mencapai upah minimum dan tidak dapat memenuhi kebutuhan dasar.

2. Untuk jawaban responden terkait Upah insentif pada pertanyaan 3 (upah insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja) mayoritas responden menjawab setuju sebesar 32.4% (25 orang), dan pada pertanyaan 4 (upah insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja) 76.5% (26 orang), dan pada pertanyaan 3 (upah insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja) guru yang menjawab sangat setuju 14,7% (5 orang), dan pada pertanyaan 4 (upah insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja) 17,6% (6 orang). Meskipun ada sebagian guru yang menjawab kurang setuju pada pertanyaan 3 (upah insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja) sebesar 52.9% (18 orang), dan pertanyaan 4 (upah insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semngat kerja) 5.9% (2 orang), dikarenakan hal ini dapat meningkatkan semangat dalam bekerja yang dihitung berapa hari kerja setiap guru.

3. Untuk jawaban responden terkait Tunjangan pada pertanyaan 5 (anda merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan) mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50.0% (17 orang), dan pertanyaan 6 (tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati) 38.2% (13 orang), dan guru yang menjawab sangat setuju pada pertanyaan 5 (anda merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan) sebesar 17,6% (6 orang), dan pertanyaan 6 (tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati) sebesar 14,7% (5 orang). Meskipun ada sebagian guru yang menjawab kurang setuju pada pertanyaan 5 (anda merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan) sebesar 32.4 % (11 orang), dan pertanyaan 6 (tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati) sebesar 47.1% (16 orang), hal ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan dan jabatan.
4. Untuk jawaban responden terkait Fasilitas pada pertanyaan 7 (sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai) mayoritas responden menjawab setuju sebesar 29.4% (10 orang), dan pertanyaan 8 (fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor) sebesar 82.4% (28 orang) pada pertanyaan 8, dan guru yang menjawab sangat setuju pada pertanyaan 7 (sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai) 14,7% (5 orang), dan pertanyaan 8 (fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor) 11,8% (4 orang). Meskipun ada sebagian guru yang menjawab kurang setuju pada pertanyaan 7 (sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai) sebesar 55.9% (19 orang), dan pertanyaan 8 (fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor) 5.9% (2 orang), hal ini menunjukkan bahwa kurangnya fasilitas yang diberikan oleh pihak sekolah.

5. Untuk jawaban responden terkait Asuransi pada pertanyaan 9 (anda merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan) mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64.7% (22 orang), dan pada pertanyaan 10 (anda memperoleh asuransi kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga) 76.5% (26 orang), dan guru yang menjawab sangat setuju pada pertanyaan 9 (anda merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan) 11,8% (4 orang), dan pertanyaan 10 (anda memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga) 20,6% (7 orang). Meskipun ada sebagian guru yang menjawab kurang setuju pada pertanyaan 9 (anda merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan) sebesar 23.5% (8 orang), dan pertanyaan 10 (anda memperoleh asuransi kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga) 2.9% (1 orang), hal ini menunjukkan bahwa kurangnya jaminan asuransi yang diberikan pihak sekolah baik dari asuransi kesehatan, dikarenakan apabila terjadi sesuatu maka hanya adanya pengutipan dari para guru.

4.1.6 Analisis Outer Model

4.1.6.1 Uji Validitas

Hasil AVE (*Average Variant Extracted*) disajikan pada tabel 4.9 sebagai berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil AVE (Average Variant Extracted)

Variabel/Konstruk	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)	0.874	Valid
Beban Kerja (X2)	0.729	Valid
Kompensasi (Z)	0.646	Valid
Kinerja (Y)	0.643	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai AVE (Average Variant Extracted) setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

4.1.6.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel/Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)	0.971	0.976	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.948	0.955	Reliabel
Kompensasi (Z)	0.938	0.948	Reliabel
Kinerja (Y)	0.944	0.952	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa masingmasing variabel penelitian memiliki nilai cronbanch's alpha dan composite reliability $> 0,06$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu reliabel.

4.1.6.3 Analisis Inner Model

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengauhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil R-square untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik), 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk), (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai R-square yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji R-square

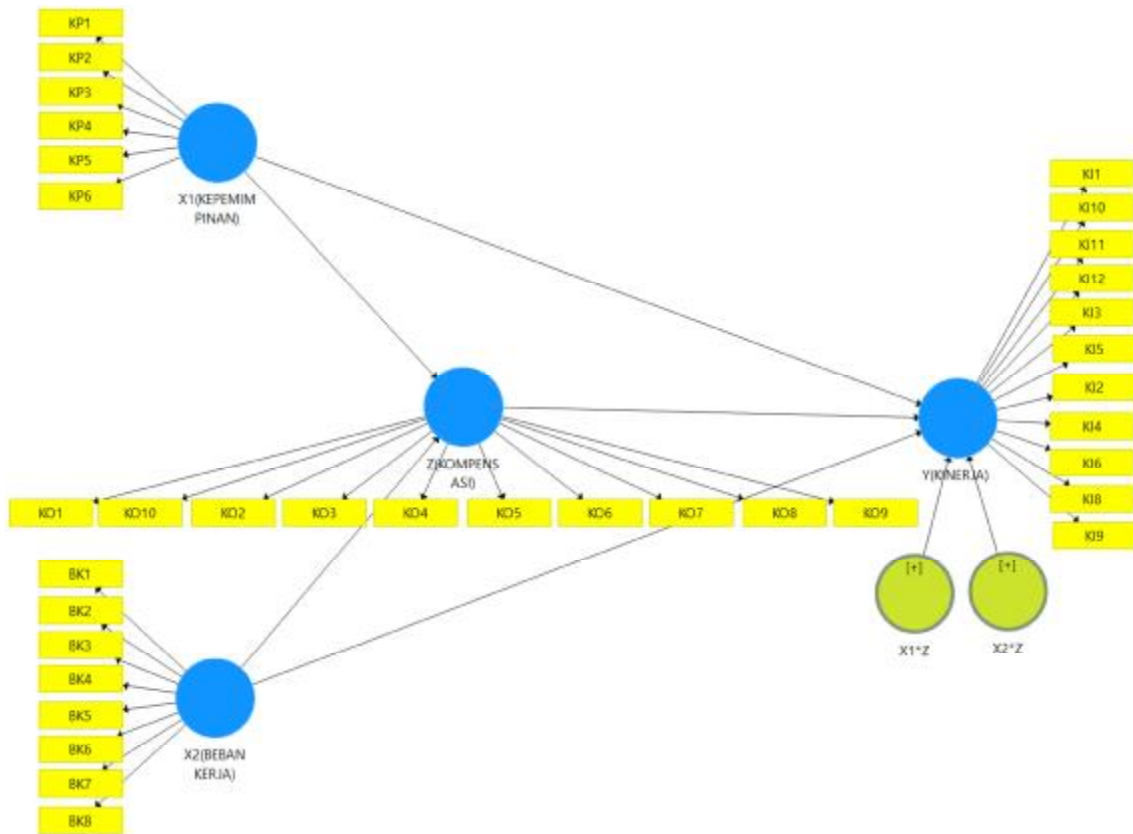
	R Square	R Square Adjusted
Y	0.811	0.777
Z	0.363	0.322

Sumber: PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa nilai R-Square dari Y adalah 0,811, yang berarti X1, X2 dan Z mampu mempengaruhi Y sebesar 81%. Sementara nilai R-Square dari Z adalah 0,363, yang berarti X1 dan X2 mampu mempengaruhi Z sebesar 36%.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar path coefficient dan tabel outer loading berikut ini:



Gambar 4.1
Path Coefficient

4.1.7.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel path coefficient berikut ini:

Tabel 4.12
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
X1 -> Y	0.084	0.067	0.113	0.746	0.456

X1 -> Z	0.332	0.320	0.180	1.846	0.065
X2 -> Y	-0.093	-0.096	0.203	0.456	0.648
X2 -> Z	0.503	0.511	0.115	4.385	0.000
Z -> Y	0.926	0.913	0.132	7.012	0.000

Sumber: PLS 3.00

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,084. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tidak baik, maka semakin menurunnya kinerja pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,456 > 0,05$, berarti kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kompensasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,332. Ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan yang tidak berjalan secara efektif, maka akan berpengaruhnya kompensasi pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,065 > 0,05$, berarti kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar - 0.093. Ini menunjukkan bahwa semakin banyaknya beban kerja, maka semakin menurunnya kinerja pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.648 > 0,05$, berarti beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.
4. Pengaruh beban kerja terhadap kompensasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0.503. Ini menunjukkan bahwa banyaknya beban kerja, maka semakin tinggi

pula kompensasi yang diberikan pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.000 < 0,05$, berarti beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.

5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.926. Ini menunjukkan bahwa banyaknya kompensasi, maka semakin tinggi pula kinerja pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.000 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.

4.1.7.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STEER))	P Values
X1 -> Z -> Y	-0.020	0.010	0.112	0.176	0.861
X2 -> Z -> Y	-0.010	-0.013	0.107	0.093	0.926

Sumber: PLS 3.00

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kompensasi mempunyai koefisien jalur sebesar -0.020 . Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,861 > 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompensasi pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui kompensasi mempunyai koefisien jalur sebesar -0.010 . Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,926 > 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompensasi pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.

4.1.8 Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi penelitian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar $-0,084$. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,456 > 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,746$ dan t_{tabel} $1,690$, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0,746 > 1,690$).

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel kepemimpinan pada SD Muhammadiyah 18 Medan, sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan kepemimpinan menjawab sangat setuju dan setuju sangat besar, khususnya terkait pemimpin dapat mengatur dan mengarahkan dalam melaksanakan tugas Kemampuan dan ketrampilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan harus dilakukan sedemikian rupa sehingga para guru bisa bekerja dengan rasa gairah dan tanpa merasa dipaksa dan ia bekerjasama serta memiliki disiplin yang tinggi, dimana bawahan diikat dalam kelompok bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kompensasi

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,332. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,065 > 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,846 dan t_{tabel} 1,690, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1,846 > 1,690$).

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel kepemimpinan pada SD Muhammadiyah 18 Medan, sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan kepemimpinan menjawab sangat setuju dan setuju sangat besar.

Dapat disimpulkan Hal lain yang perlu diperhatikan sebagai seorang pemimpin adalah memperbaiki sistem kompensasi yang ada di antaranya dengan menerapkan sistem penghargaan dan hukuman kepada semua guru sehingga mereka akan selalu termotivasi bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Pimpinan juga sebaiknya selalu memotivasi semua guru untuk senantiasa bekerja secara profesional sesuai bidang tugasnya masing-masing baik melalui lewat briefing pagi.

3. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar $-0,093$. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,648 > 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,456$ dan t_{tabel} $1,690$, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1,846 > 1,690$).

Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel beban kerja pada guru SD Muhammadiyah medan sudah sangat baik dimana pertanyaan yang diajukan khususnya terkait kondisi lingkungan kerja yang ada memungkinkan semua pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu.

Hal yang terkait dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tepat waktu sudah cukup baik dimana dapat dilihat dari adanya suatu target yang diberikan pada guru-guru dalam menyelesaikan LPJJ (Laporan Pembelajaran Jarak Jauh) baik itu program program lain dari dinas. Beban kerja sebagai konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya kesengajaan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

4. Pengaruh Beban kerja terhadap Kompensasi

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar $0,503$. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,385$ dan t_{tabel} $1,690$, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,385 > 1,690$).

sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada SD Muhammadiyah 18 Medan.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi. Artinya, bahwa dengan semakin banyaknya beban kerja, yang diberikan SD Muhammadiyah 18 Medan maka kompensasi akan semakin baik.

5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kompensasi yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,926. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,012 dan t_{tabel} 1,690, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,012 > 1,690$). sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada SD Muhammadiyah 18 Medan.

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel kompensasi pada SD Muhammadiyah 18 Medan, terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan kepemimpinan menjawab sangat setuju dan setuju sangat besar, khususnya terkait fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor.

6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompensasi

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan terhadap kinerja melalui kompensasi tidak berpengaruh signifikan yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar -0.020. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,861 > 0,05$.

7. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kompensasi

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja terhadap kinerja melalui kompensasi tidak berpengaruh signifikan yang dinilai dengan koefisien jalur

sebesar -0.010. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0.926 > 1,05.

BAB V

PENUTUP

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Beban kerja terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Kompensasi pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan adalah sebagai berikut.

1. Secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SD Muhammadiyah 18 Medan.
2. Secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada SD Muhammadiyah 18.
3. Secara langsung beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SD Muhammadiyah 18 Medan.
4. Secara langsung beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada SD Muhammadiyah 18 Medan.
5. Secara langsung kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada SD Muhammadiyah 18 Medan.
6. Secara langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada SD Muhammadiyah 18 Medan.
7. Secara langsung beban kerja terhadap kinerja melalui kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada SD Muhammadiyah 18 Medan.

7.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Sekalipun dalam penelitian kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan, sebaiknya seorang pemimpin telah dapat mempengaruhi kinerja bawahannya agar lebih baik lagi.
2. Guru diharapkan dapat mengelola waktu dengan baik terlebih saat tuntutan pekerjaan meningkat, sehingga pekerjaan tetap dapat terselesaikan dengan baik tanpa tergesa-gesa. Selain itu, guru dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang positif di luar jam mengajar bersama dengan rekan-rekan guru untuk menghilangkan rasa jenuh dan rasa kelelahan setelah menyelesaikan pekerjaan di sekolah.
3. Dalam kinerja guru, guru harus lebih aktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, karena hal tersebut berpengaruh dalam keberhasilan kegiatan belajar mengajar di sekolah.
4. Pihak sekolah supaya memperhatikan kesejahteraan guru dalam melaksanakan pekerjaan, gaji guru, insentif dan bonus, asuransi yang didapatkan

DAFTAR PUSTAKA

- Agosti, D., J. D. Majer, L. E. Alonso dan T. R. Schultz. 2000. *Ants Standard Methods For Measuring and Monitoring Biodiversity*. Smithsonian Institutio Press. Washington, U. S. A.
- Amirullah (2015). *Kepemimpinan & Kerjasama Tim*, Yogyakarta :Mitra Wacana Media.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.Edisi 7.Semarang :Universitas Diponegoro.
- Kartini, Kartono (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Rajawali Press.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta :Rosda.
- Moekijat (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. CV. Mandar Maju, Bandung
- Munandar, Ashar Sunyoto (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Pof. Dr. H. Suwatno, Doni Juni Priansa, QWP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Widya, Bandung.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga:Jakarta.

Sunyoto, Danang. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran Konsep, Strategi, dan Kasus*. Yogyakarta : CAPS.

Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno & Priansa, D (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Siswoyo Haryono. 2017. "*Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PL*"S. Jakarta: Luxima Metro Media.

Sugiono. (2017). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*". Cetakan Ke. Bandung: Alfabeta.

Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajagrafindo Persada.

Jurnal

Ilyas, Yaslis. (2012). *Kinerja, teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.

Kiswanto (2010). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan* Vo.6 karya ilmiah.polnes.ac.id

Sunu Waskito Aji (2017) *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT Wahana Sun Solo)*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 11 No. 2 Desember 2017: 306 – 316

Sri Hariati (2020) *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. Vol.3 No. 2

Meirisa Ekawati (2018) "*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa*."

KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA GURU SD MUHAMMADIYAH 18 MEDAN

Assalamu'alaikum Bapak / Ibu yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang dibawah ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pernyataan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : LK / Pr
4. Tingkat Pendidikan : S1 / S2 / S3

VARIABEL X₁ (KEPEMIMPINAN)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
Stabilitas Emosi						
1	Apakah Pemimpin anda mempunyai inisiatif dan pemikiran yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya					
2	Apakah Pemimpin Anda tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur pada saat melakukan kesalahan.					
Hubungan Manusia						
3	Apakah pemimpin anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik					
4	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					
Motivasi Pribadi						
5	Apakah pimpinan anda dapat memotivasi para bawahannya					
6	Apakah pimpinan anda selalu melakukan evaluasi prestasi para guru					
Kemampuan Komunikasi						
7	Apakah pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas					
8	Apakah pimpinan anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan					

VARIABEL X₂ (BEBAN KERJA)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
Beban Fisik						
1	Intesitas penerangan yang ada dalam ruangan kerja memudahkan saya melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan					
2	Kondisi lingkungan kerja yang ada memungkinkan semua pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu					
3	Alat bantu kerja yang ada memudahkan saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya					
Beban Mental						
4	Saya merasa beban pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
5	Saya merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya					
6	Saya merasa atasan saya memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan					
Beban Waktu						
7	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
8	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
Perencanaan Guru Dalam Program Kegiatan Pembelajaran.						
1	Satuan pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan					
2	Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan siswa					
3	Sebelum mengajar saya tidak menyiapkan rencana pengajaran					
Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran						
4	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi					
5	Saya berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku					
6	Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran					
Penggunaan Metode Pembelajaran						
7	Media pembelajaran yang saya gunakan, kadang tidak sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan					
8	Saya tidak menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa					
9	Soal – soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa					
Evaluasi dalam kegiatan						
10	Saya harus subyektif dalam menilai pekerjaan siswa					
11	Saya mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum diujikan					
12	Untuk siswa nilainya rendah saya berikan remedial					

VARIA

VARIABEL Z (KOMPENSASI)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang Dilakukan					
2	Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar					
Upah Insentif						
3	Upah insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
4	Upah insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja					
Tunjangan						
5	Anda merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan.					
6	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang Ditempati.					
Fasilitas						
7	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang Memadai					
8	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan Kantor					
Asuransi						
9	Anda merasa aman dengan adanya asuransi yang Diberikan					
10	Anda memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga.					

Frequencies

KEPEMIMPINAN

KEPEMIMPINAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	35.3	35.3	35.3
	S	15	44.1	44.1	79.4
	SS	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KEPEMIMPINAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	35.3	35.3	35.3
	S	16	47.1	47.1	82.4
	SS	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KEPEMIMPINAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	1	2.9	2.9	2.9
	KS	11	32.4	32.4	35.3
	S	17	50.0	50.0	85.3
	SS	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KEPEMIMPINAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	1	2.9	2.9	2.9
	KS	11	32.4	32.4	35.3
	S	16	47.1	47.1	82.4
	SS	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KEPEMIMPINAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	38.2	38.2	38.2
	S	17	50.0	50.0	88.2
	SS	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KEPEMIMPINAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	35.3	35.3	35.3
	S	17	50.0	50.0	85.3
	SS	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KEPEMIMPINAN 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	15	44.1	44.1	47.1
	SS	18	52.9	52.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KEPEMIMPINAN 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.9	5.9	5.9
	4.00	14	41.2	41.2	47.1
	5.00	18	52.9	52.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

BEBAN KERJA**BEBAN KERJA 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	8.8	8.8	8.8
	S	18	52.9	52.9	61.8
	SS	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

BEBAN KERJA 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	15	44.1	44.1	50.0
	SS	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

BEBAN KERJA 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	11.8	11.8	11.8
	S	22	64.7	64.7	76.5
	SS	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

BEBAN KERJA 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	14.7	14.7	14.7
	S	15	44.1	44.1	58.8
	SS	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

BEBAN KERJA 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	20	58.8	58.8	61.8
	SS	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

BEBAN KERJA 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	11.8	11.8	11.8
	S	20	58.8	58.8	70.6
	SS	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

BEBAN KERJA 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	21	61.8	61.8	64.7
	SS	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

BEBAN KERJA 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	20	58.8	58.8	61.8
	SS	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KOMPENSASI**KOMPENSASI 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	25	73.5	73.5	79.4
	SS	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KOMPENSASI 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	26	76.5	76.5	82.4
	SS	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KOMPENSASI 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	18	52.9	52.9	52.9
	S	11	32.4	32.4	85.3
	SS	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KOMPENSASI 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	26	76.5	76.5	82.4
	SS	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KOMPENSASI 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	32.4	32.4	32.4
	S	17	50.0	50.0	82.4
	SS	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KOMPENSASI 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	16	47.1	47.1	47.1
	S	13	38.2	38.2	85.3
	SS	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KOMPENSASI 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	19	55.9	55.9	55.9
	S	10	29.4	29.4	85.3
	SS	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KOMPENSASI 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	28	82.4	82.4	88.2
	SS	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KOMPENSASI 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	23.5	23.5	23.5
	S	22	64.7	64.7	88.2
	SS	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KOMPENSASI 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	26	76.5	76.5	79.4
	SS	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KINERJA

KINERJA 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	32.4	32.4	32.4
	S	15	44.1	44.1	76.5
	SS	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KINERJA 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	25	73.5	73.5	76.5
	SS	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KINERJA 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	26.5	26.5	26.5
	S	21	61.8	61.8	88.2
	SS	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KINERJA 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	26.5	26.5	26.5
	S	20	58.8	58.8	85.3
	SS	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KINERJA 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	76.5	76.5	76.5
	SS	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KINERJA 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	23.5	23.5	23.5
	S	19	55.9	55.9	79.4
	SS	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KINERJA 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	76.5	76.5	76.5
	SS	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KINERJA 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	22	64.7	64.7	70.6
	SS	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KINERJA 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	55.9	55.9	55.9
	SS	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KINERJA 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	8.8	8.8	8.8
	S	19	55.9	55.9	64.7
	SS	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KINERJA 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	25	73.5	73.5	79.4
	SS	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

KINERJA 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	25	73.5	73.5	76.5
	SS	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dilarang menjiwat surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> ✉ pps@umsu.ac.id 📱 [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) 📧 [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) 📺 [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) 📺 [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

SURAT PERSETUJUAN

Nomor : 714/IL.3-AU/UMSU-PPs/F/2021

Tentang :

**PENETAPAN JUDUL TESIS DAN PENGHUNJUKAN PEMBIMBING
BAGI MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Bismillahirrahmanirrahim

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sesuai dengan persetujuan judul dan pembimbing tesis mahasiswa Program Studi Magister Manajemen UMSU tanggal 12 Juli 2021 dengan ini memutuskan untuk menetapkan Judul Tesis dan Pembimbing :

Nama mahasiswa	: Nurhayati
NPM	: 1920030100
Prog. Studi	: Magister Manajemen / Manajemen SDM
Judul Tesis	: PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA GURU SD MUHAMMADIYAH 18 MEDAN.
Pembimbing I	: Dr. Syaiful Bahri, M.AP
Pembimbing II	: Dr. Bahril Datuk S. S..E., M.M.,QIA

Surat Persetujuan Penetapan Judul Tesis dan Pembimbing ini berlaku s.d. tanggal **12 Juli 2022**. Surat Persetujuan ini dianggap batal apabila sampai batas waktu yang ditetapkan, yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesis.

Demikian Surat Persetujuan ini diterbitkan dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dan dipatuhi. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Medan
Pada Tanggal, 04 Dzulqaidah 1442 H
14 Juni 2021 M



Tembusan:

1. Ketua Prodi M.M. UMSU;
2. Dosen Pembimbing I dan II;

PERMOHONAN

SEMINAR KOLOKIUUM

Kepada Yth : Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di-
Medan.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURHAYATI
NPM : 1920030100
Semester : IV
Prodi/Konsentrasi : MAJISTER MANAJEMEN / MSDM
Alamat : ASRINI AD GUGUKHONG. BLOK C. NO.1
No. HP : 0826024 8344

Dengan ini mengajukan permohonan mengikuti *Seminar Kolokium* dengan judul Proposal Tesis sebagai berikut :

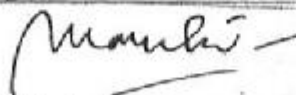
Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja
Yang Di Mediasi Oleh Kompensasi Pada Guru SD
Muhammadiyah 18 Medan

Terlampir :

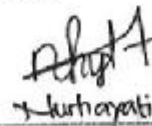
1. Kartu Rencana Studi (KRS) berjalan.
2. Fotocopy Proposal Tesis yang telah disetujui oleh Pembimbing sebanyak 3 eks;
3. Fotocopy Ringkasan tesis dalam bentuk power point 5 rangkap untuk audiens.
4. Fotocopy SK Penetapan Judul dan Pembimbing;
5. Fotocopy KHS minimal semester I dan II yang telah ditanda tangani;
6. Asli Kartu Daftar Hadir Seminar Kolokium sebagai audiens;

Demikian permohonan ini saya sampaikan, untuk diproses selanjutnya .Terimakasih

Disetujui,
Program Studi



Medan, 31 Agustus 2021
Pemohon,


Nurhayati

Diketahui Oleh,
Direktur,

Dr. Syaipul Bahri, M. AP



FAKULTAS PENDIDIKAN, PENGOLAHAN SNI, HUKUM & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 66611104 Fax. 061 - 66611111
Website: www.umhu.ac.id - www.pascasarjana.umhu.ac.id
E-mail: pps@umhu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Jum'at, tgl.10 September 2021 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NURHAYATI
NPM : 1920030100
Prog. Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA GURU SD MUHAMMADIYAH 18 MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Perbaiki teori, permasalahan di Bab 1 latar belakang dan fenomena
2. Tabel jadwal penelitian
3. populasi dan seluruh pengawacs di dasman sekolah

Pembimbing II

Dr. BAHRIL DATUK S, S.E., M.M., QIA

Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan,

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Pembimbing II

Dr. BAHRIL DATUK S, S.E., M.M., QIA



FAKULTAS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88611104 Fax. 061 - 88611111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Jum'at, tgl.10 September 2021 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NURHAYATI
NPM : 1920030100
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA GURU SD MUHAMMADIYAH 18 MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Perbaiki teori, permasalahan di bab 1 latar belakang dan fenomena
2. Tabel Jadwal Penelitian
3. Populasi dan Seluruh Pengurus Diklasmen Sekolah

Pemanding

Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.

Proposal ini *ditandatangani* setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan, 21 Desember 2021

Diketahui oleh:

An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Pemanding

Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.



UMSU

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88911104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88911104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : NURHAYATI
NPM : 19 200 301 00
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : MSOM (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja yang Di Mediasi oleh Kompensasi Pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan
Tgl. Seminar Proposal : 10 September 2021

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	21/12/2021	Bab I, fenomena kinerja guru di sd, dila	
2		Perubahan di pertajam diri, angket	
3		Kejipuk dan joran di perbaiki	
4			
5	22/12/2021	all seminar hasil	
6			

Medan,

Pembimbing I,

Dr. Syariful Ghobri, S.Pd, M.Pd

Pembimbing II,

Diketahui Oleh :
Ketua/Sekretaris,



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjabar esai ini agar disubstitusikan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCA SARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denal No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> ✉ pps@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Jumat, tgl. 7 Januari 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NURHAYATI
NPM : 1920030100
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA GURU SD MUHAMMADIYAH 18 MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Pembahasan dipertajam dari Angket

2. Kesimpulan dan saran Diperbaiki:

3.

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, _____

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAI, S.E., M.B.A.

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denal No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> ✉ pps@umsu.ac.id 📱 [umsumedan](#) 📷 [umsunedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsunedan](#)

Bila menggunakan surat ini agar dicantumkan nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Jumat, tgl. 7 Januari 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	: NURHAYATI
NPM	: 1920030100
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	: PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA GURU SD MUHAMMADIYAH 18 MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Tan di cover diganti jadi 2022*

2. *keran narasi diperbaiki*

3. *Urutan sub-bab*

Pembimbing II

Dr. BAHRIL DATUK S, S.E., M.M., QIA

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Medan, _____

Pembimbing II

Dr. BAHRIL DATUK S, S.E., M.M., QIA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> ✉ pps@umsu.ac.id 📘 [umsumedan](#) 📷 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Jumat, tgl. 7 Januari 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NURHAYATI
NPM : 1920030100
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA GURU SD MUHAMMADIYAH 18 MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Harap di jelaskan lagi Hasil Pembahasan lebih luas lagi
2. _____
3. _____

Penguji/Pembahas I

Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, 2 Pebrvari 2022

Penguji/Pembahas I

Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.



UMSU

Unggul | Certas | Terpercaya

Titik yang jauh dari agar diaduk
Cinta dan keagungan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/19/2015
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.tiktok.com/umsu.medan)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Jumat, tgl. 7 Januari 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NURHAYATI
NPM : 1920030100
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA GURU SD MUHAMMADIYAH 18 MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

- Rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis, kerangka konseptual, harus sesuai dan dikaitkan dgn judul (Disini tolak the struktur saku sama lain)
Analisa dikaitkan dgn pembahasan (bab IV) dan kesimpulan (bab V) yg juga tolak struktur
- Indikator setiap variabel dalam landasan teori harus sesuai, perlu ditambah dari pendapat/hasil penelitian/teori yg lain
- Kerangka konseptual dan hipotesis harus diperjelas (7 item) sesuai judul.
- lembah deskripsi variabel, perlu ditambah lagi dari konsep pertanyaan.
- uji hipotesis itu 7 (lempok), ini harus sesuai pedoman di hasil penelitian dan kesimpulan
- Ditm pembahasan (4.2) perlu ditambah narasi hasil penelitian terdahulu, bukan judul penelitiannya.

Penguji/Pembahas II

Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Medan, _____

Penguji/Pembahas II

Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dila menjawab surat ini agar disebut
nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SIK/BAN-PT/Akred/PT/II/2017
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111
<http://pascasarjana.umsu.ac.id> ✉ pps@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Jumat, tgl. 7 Januari 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NURHAYATI
NPM : 1920030100
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA GURU SD MUHAMMADIYAH 18 MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Perlu dijelaskan pola organisasi sekolah dan Partisipatifitas.
Perlu diperjelas positioning kepala sekolah sebagai administrator dan anggota Partisipatifitas.
2. Berikan contoh nyata memcampurkan budaya kepemimpinan organisasi.
3. Jadwalkan 8: Penurunan kinerja apakah berdasarkan hasil model.
Angket untuk variabel kinerja harus disesuaikan dengan tugas prodi guru.

Penguji/Pembahas III

Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Medan, _____

Penguji/Pembahas III

Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama lengkap : NURHAYATI
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 17 MEI 1997
Agama : ISLAM
Status Perkawinan : ~~Kawin~~/Belum kawin/~~Buda~~/~~Janda~~*
No. Pokok Mahasiswa : 1920030100
Prodi : MAGISTER MANAJEMEN
Nama (Istri, Suami) : -
Alamat rumah : ASR TNI AD GUGUR HONGI BLOK C No.1
.....Telp.....
Pekerjaan/Instansi :
Alamat kantor :
.....Telp.....
Nama Ayah : ABD RAHMAN
Nama Ibu : NURHASANAH HASIBUAN
Alamat : ASR TNI AD GUGUR HONGI BLOK C NO.1
.....

Melalui surat permohonan tertanggal Februari 2022 telah telah mengajukan permohonan menempuh ujian tesis di Program Pascasarjana Magister...MANAJEMEN..... Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selanjutnya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa saya:

1. Dalam keadaan sehat jasmani maupun rohani.
2. Siap secara optimal dan berada dalam kondisi baik untuk memberikan jawaban atas pertanyaan penguji.
3. Bersedia menerima keputusan Panitia Ujian Tesis dengan ikhlas tanpa mengadakan gugatan apapun.
4. Menyadari bahwa keputusan Panitia Ujian ini bersifat mutlak dan tidak dapat diganggu gugat.

Medan, Februari 2022

Saya yang menyatakan,



[Handwritten Signature]



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : NURHAYATI
NPM : 1920030100
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang dimediasi oleh kompensasi pada guru SD Muhammadiyah 10 Medan.
Tgl. Seminar Proposal : 10 September 2021

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	21/12-21/12	1. Takel fenomena di pendahuluan 2. Perbaikan skripsi No. 1	
2	28/12-28/12	Setya mendengar dan	
3			
4			
5			
6			

Medan, 28-12-2021.

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengirim surat ke agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> ✉ pps@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari ini, Rabu, 23 Februari 2022 telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	:	NURHAYATI
NPM	:	1920030100
Prog.Studi/Konsentrasi	:	Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	:	PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA GURU SD MUHAMMADIYAH 18 MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

Pembimbing I : _____

Pembimbing II : _____

Penguji I : _____

Penguji II : _____

Penguji III : _____

Berita acara ini **ditandatangani** setelah tesis diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas.

Medan, _____

- 1 Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
Pembimbing I
- 2 Dr. BAHRIL DATUK S, S.E., M.M., QIA
Pembimbing II
- 3 Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.
Penguji I
- 4 Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.
Penguji II
- 5 Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si.
Penguji III



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menandatangani surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
(UMSU)

Teakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi : Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474, 6631003

<http://umsu.ac.id>

rektor@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

SURAT PERNYATAAN

Bismillahirrahmanirrohim

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURHAYATI
Tempat/tgl lahir : MEDAN / 17 MEI 1997
No. KTP (NIK) : 1271105705970003
NPM : 1920030100
Fakultas : PASCA SARJANA
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN / MSOM

Dengan ini menyatakan bahwa, dokumen kelengkapan administrasi yang saya serahkan/lampirkan dalam melengkapi Berkas Sidang Meja Hijau adalah BENAR dan ASLI. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dokumen tersebut PALSU saya bersedia menanggung sanksi yang diberikan oleh Universitas. Data atau berkas yang sudah diberikan tidak dapat dirubah atau ditarik kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar.

Medan, 12 Februari 2022

Yang Menyatakan,



PERSETUJUAN PEMBIMBING

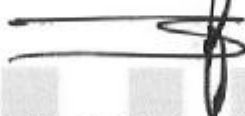
Nama : **Nurbayati**
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030100
Prodi / Konsentrasi : Magister Manajemen / MSDM
Judul Tesis : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Oleh Kompensasi Pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan**

Disetujui untuk disampaikan kepada
Panitia Seminar Proposal

Medan, Agustus 2021

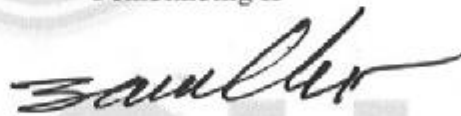
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Pembimbing II



Dr. Bahril Datuk, S.SE., M.M., QIA

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Nurhayati
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030100
Prodi / Konsentrasi : Magister Manajemen / MSDM
Judul Tesis : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Oleh Kompensasi Pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan**

Disetujui untuk disampaikan kepada
Panitia Seminar Kolokium

Medan, September 2021

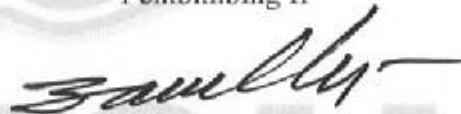
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Pembimbing II



Dr. Bahril Datuk, S,SE.,M.M.,QIA

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : **Nurhayati**
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030100
Prodi / Konsentrasi : Magister Manajemen / MSDM
Judul Tesis : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Oleh Kompensasi Pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan**

Disetujui untuk disampaikan kepada
Panitia Sidang Tesis

Medan, Februari 2022

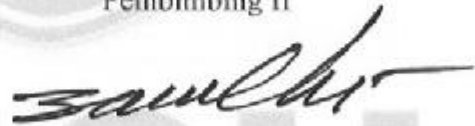
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Pembimbing II



Dr. Bahril Datuk, S,SE.,M.M.,QIA

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya