

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Guru Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Deli Serdang

Sugianto Anfa¹⁾, Andri Soemitra²⁾, Widya Nurjianti^{3*)}
^{1,2,3} Program Pascasarjana Ekonomi Syariah, UIN Sumatera Utara
*Email korespondensi: widya.nurjianti89@gmail.com

Abstract

Effective leaders not only use their power to encourage employee performance but can also provide high motivation, inspiration, and loyalty for employees to be able to devote all of their focus to achieving optimal performance. This study aims to determine the effect of leadership, compensation and motivation on employee performance. The sampling technique in this study is a random sampling technique, namely random sampling from three schools, namely SD IT Alhijrah 2, SD IT Bina Insan and SD IT Deli Insani, totaling 57 samples. The type of research used is quantitative research with multiple linear regression analysis. The data processing process uses SPSS 20. With a constant value of (9,190), it shows a positive value, meaning that if leadership, compensation and motivation are assumed to be constant, employee performance will increase by 9,190 units. The regression coefficient value of compensation is 0.186, this value can be interpreted when leadership increases by 1 unit, then employee performance will increase by 0.186 units. The value of the regression coefficient of compensation is 0.333, this value can be interpreted that when compensation increases by 1 unit, employee performance will increase by 0.333 units. The value of the regression coefficient of motivation is 0.415, this value can be interpreted that when motivation increases by 1 unit, then employee performance will increase by 0.415 units. The results of the study indicate that leadership has a partial effect on performance, compensation has a partial effect on performance, motivation has a significant and partial effect on performance and leadership, compensation and motivation have a simultaneous effect on performance.

Keywords: Leadership, Compensation, Motivation and Performance.

Saran sitasi: Anfa, S., Soemitra, A., & Nurjianti, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Guru Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Deli Serdang. *Jurnal ilmiah ekonomi islam*, 9(03), 3711-3729. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i3.11337>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i3.11337>

1. PENDAHULUAN

Perubahan dunia kini tengah memasuki era revolusi industri 4.0 atau revolusi industri dunia keempat, dimana teknologi informasi telah menjadi basis dalam kehidupan manusia. Segala hal menjadi tanpa batas (borderless) dengan penggunaan daya komputasi dan data yang tidak terbatas (unlimited), karena dipengaruhi oleh perkembangan internet dan teknologi digital yang masif sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin (Klaus Schwab, 2017). Era ini juga akan mendisrupsi berbagai aktivitas manusia termasuk salah satunya adalah masalah sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan

menentukan arah dan kemajuan sebuah organisasi (Leni Rohida, 2018).

Upaya untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai modal dasar pembangunan selalu dikaitkan dengan usaha untuk mengembangkan kualitas manusia tersebut. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia, tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Oleh sebab itu untuk kepentingan percepatan suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu persyaratan utama (Leni Rohida, 2018). Keberadaan sumber daya manusia di dalam

suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan serta perluasan yang lebih baik (Sutrisno, 2007).

Menurut Soekidjo dalam penelitian Yuni Siswanti, mengatakan bahwa sebuah perusahaan harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan lain didalam perusahaan tersebut. Terdapat faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat dan menurun. Faktor-faktor negatif yang menyebabkan kinerja menurun itu seperti banyaknya tekanan, hilangnya keinginan karyawan untuk berprestasi, keadaan lingkungan kerja dan tidak ada panutan atau acuan dalam mencapai prestasi (Yuni Siswanti, 2018). Menurut pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara, ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: Faktor kemampuan (ability), Faktor kemampuan adalah faktor yang terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality (knowledge + skill). Pegawai yang memiliki potensi IQ yang lebih tinggi akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Faktor motivasi (motivation), Faktor yang motivasi yang terbentuk dari sikap attitude dari seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017).

Selain dua faktor diatas, Henry Simamora mengatakan bahwa kinerja (performance) juga dipengaruhi oleh faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan berupa kompensasi dan struktur kerja (Mangkunegara, 2017). Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektifitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang

bersangkutan, seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan, maupun antara atasan dan bawahan. Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta mengordinasikan potensi yang dimiliki seluruh karyawan akan terkait dengan peningkatan motivasi dalam melakukan pekerjaan.

Sasongko dan Yulk dalam penelitian Made Suprpta menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, dimana apabila pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya kearah yang lebih baik (Made Suprpta, 2015). Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi. Agar menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi seluruh karyawan yang dipimpinya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. Dun dan Sims mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok (Dunn, M.W.Dastoor B and Sims, 2012). Robbins dan Judge juga menyebutkan bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya menggunakan kekuasaannya untuk mendorong karyawan tetapi juga untuk dapat memberikan motivasi, inspirasi, dan loyalitas tinggi bagi karyawan agar mampu mencurahkan seluruh fokus kemampuannya untuk mencapai kinerja yang optimal (Robbins dan Judge, 2015). Beberapa cara yang dapat digunakan para pemimpin untuk memberikan motivasi positif terhadap bawahannya, seperti penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, penghargaan khusus secara pribadi, kompetisi, partisipasi, kebanggaan atau kepuasan dan materi. Dalam konteks perusahaan, Handoko mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi (Handoko, T. Hani, 2011).

SD IT Al Hijrah 2, SD IT Bina Insan dan SD IT Deli Insani merupakan beberapa sekolah berbasis IT (Islam Terpadu) yang terdapat di kabupaten Deli Serdang yang mendapatkan akreditasi "Baik" dan "Amat Baik" dalam 5 tahun terakhir. Hal ini dapat dilihat dari jumlah peningkatan jumlah murid yang mendaftar dan yang diterima pada masing-masing sekolah. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

Jumlah Pendaftar Siswa Baru Tahun 2016-2020

SEKOLAH	JUMLAH PENDAFTAR PADA TAHUN AJARAN				
	2016	2017	2018	2019	2020
SD IT ALHIJRAH 2	67	79	101	103	105
SD IT BINA INSAN	49	63	73	78	145
SD IT DELI INSANI	54	54	54	56	56

Sumber : Kepala Sekolah dan pegawai operator sekolah SD IT Al Hijrah 2, SD IT Bina Insan dan SD IT deli Insani Deli Serdang.

Menurut Dubrin dalam penelitian Fajar Wirawan dan Edy Raharja, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari: moril, disiplin, jiwa korsa (loyalitas) dan kecakapan dalam bekerja (Fajar Wirawan, Edy Rahardja, 2015). Berikut Tabel 2 yang menunjukkan jumlah pegawai dan staff pengajar yang berhenti pada SD IT Al Hijrah 2, SD IT Bina Insan dan SD IT Deli Insani dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 2

Jumlah Pegawai dan Staff Pengajar SD IT Al Hijrah 2, SD IT Bina Insan dan SD IT Deli Insani Periode 2016-2020 yang Resign/Berhenti

SEKOLAH	JUMLAH PEGAWAI BERHENTI TAHUN AJARAN					ALASAN BERHENTI
	2016	2017	2018	2019	2020	
SD IT ALHIJRAH 2x	2	1	-	-	2	Menikah ikut suami dan lulus PNS
SD IT BINA INSAN	2	-	-	2	1	Menikah ikut suami dan Kejauhan dari rumah
SD IT DELI INSANI	-	-	2	-	1	Menikah ikut suami dan lulus PNS

Sumber: Kepala Sekolah dan pegawai operator sekolah SD IT Al Hijrah 2, SD IT Bina Insan dan SD IT deli Insani Deli Serdang.

Dari Tabel 2. terlihat bahwa tingkat loyalitas para pegawai dan Staff Pengajar cukup tinggi dengan jumlah pegawai yang berhenti/resign rendah. Henry Simamora menyebutkan, selain kepemimpinan penghargaan berupa kompensasi /gaji juga merupakan hal yang terpenting dalam mencapai kinerja yang tinggi. Gaji/upah merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014). Dalam suatu organisasi pengaturan gaji merupakan faktor yang penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. gaji inilah yang akan digunakan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Jika gaji tersebut yang diterima pegawai semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.

Dalam SK Gubsu Nomor 188.44/674/KPTS/2019 menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Utara pada 2020 sebesar Rp 2.499.423. UMP Sumatera Utara naik 8,51% dari angka UMP 2020. Dasar penetapan UMP 2020 sudah

mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) No.78/2015 tentang Pengupahan. Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara mengenai UMP 2020 menjadi acuan dalam penyusunan dan penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang ada di Sumatera Utara untuk tahun 2020 (UMP/UMK Sumatera Utara, 2019). Berikut adalah daftar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Sumatera Utara 2020:

Tabel 3
UMK Sumatera Utara 2020

KABUPATEN / KOTA	UMK 2020
Kota Medan	Rp 3,222,556
Kabupaten Deli Serdang	Rp 3,118,592
Kabupaten Asahan	Rp 2,814,734
Kota Binjai	Rp 2,614,781
Kabupaten Dairi	Rp 2,504,195
Kabupaten Humbang Hasundutan	Rp 2,524,032
Kabupaten Karo	Rp 3,070,354
Kabupaten Labuhan Batu	Rp 2,895,289
Kabupaten Labuhanbatu Selatan	Rp 2,930,970
Kabupaten Labuhanbatu Utara	Rp 2,869,292
Kabupaten Langkat	Rp 2,710,988

Sumber: <http://Gaji/umrsumatera utara.com>

Untuk Kabupaten Deli Serdang yang ditetapkan berdasarkan peraturan pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan, dan peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 15 tahun 2018 dan No. 21 Tahun 2016 tentang kebutuhan hidup layak. Kabupaten Deli Serdang memiliki nilai yang cukup tinggi UMKnya yaitu sebesar : Rp. 3.188 juta per bulan. Namun lain halnya dengan beberapa sekolah yang memiliki nama cukup baik dan biaya sekolah yang terbilang tinggi, yayasan SD IT Al-Hijrah 2, SD IT Bina Insan dan SD IT Deli Insani Deli Serdang belum memenuhi persyaratan penggajian/pengupahan kepada pegawainya sesuai dengan peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 15 tahun 2018 dan No. 21 Tahun 2016 tentang kebutuhan hidup layak. Berikut tabel penggajian/pengupahan yang diterapkan SD IT AL-Hijrah 2, SD IT Bina Insan dan SD IT Deli Insani berdasarkan masa kerja.

Tabel 4

Penggajian SD IT Al-Hijrah 2 Deli Serdang menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Gaji Per Masa Kerja
1	0-1 Tahun	Rp. 1.300.000,-
2	1-3 Tahun	Rp. 1.500.000,-
3	3-5 Tahun	Rp. 1.800.000,-
4	5-8 Tahun	Rp. 2.500.000,- (Sertifikasi dengan syarat dan ketentuan berlaku bagi guru)
5	8-10 tahun	Rp. 3.000.000,-
6	10 tahun keatas	Rp. 3.500.000 -4.000.000,-

Sumber: SK Yayasan SD IT Al-Hijrah 2 Deli Serdang

Tabel 5

Penggajian SD IT Bina Insan Deli Serdang menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Gaji Per Masa Kerja
1	1-2 Tahun	Rp. 800.000,-
2	3-5 Tahun	Rp. 1.500.000,-
3	5-8 Tahun	Rp. 1.800.000,-
4	8-10 Tahun	Rp. 2.200.000,- (Sertifikasi dengan syarat dan ketentuan berlaku bagi guru)
5	Lebih dari 10 tahun	Rp. 2.500.000-3.000.000

Sumber: Wawancara dengan Kepala Sekolah tgl 10 Juni 2022

Tabel 6

Penggajian SD IT Deli Insani menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Gaji Per Masa Kerja
1	0-3 Bulan /masa training	Rp. 700.000 - 800.000,-
2	1-3 Tahun	Rp. 1.500.000,-
3	3-5 Tahun	Rp. 1.800.000,-
4	5-8 Tahun	Rp. 2.500.000,- (Sertifikasi dengan syarat dan ketentuan berlaku bagi guru)
5	8-10 tahun	Rp. 3.000.000 – 4.000.000,-

Terlihat dalam tabel 4, 5 dan 6 bahwa besaran gaji/upah yang diterima karyawan berdasarkan lama masa bekerja, gaji yang diberikan kepada karyawan disetiap bulannya merupakan jumlah total dari uang makan, transport, tunjangan kehadiran dan tunjangan jam pelajaran bagi staff pengajar. Dengan pemberian kompensasi berupa gaji tersebut diharapkan adanya rasa timbal balik dari karyawan untuk bekerja dengan prestasi dan kinerja yang baik. Namun pemberian kompensasi berupa gaji ini masih di rasa kurang oleh karyawan karena belum sesuai dengan kebutuhan yang terus meningkat. Gaji yang besarnya berbeda di tiap-tiap masa kerja dengan tuntutan dan target yang sama juga membuat motivasi seorang karyawan menjadi menurun.

Pentingnya motivasi dalam organisasi juga sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Motivasi adalah seni yang disampaikan guna memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan (Pamela, A.O & Oloko, 2015). Seseorang yang termotivasi akan mengupayakan substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja. Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya, motivasi juga disebut sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Jusmaliani, 2011). Sesuai dengan Quran surah Ar-rad ayat: 11

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia*” (Departemen Agama Republik Indonesia, 2014).

Menurut Baskara dan Sandroto dalam penelitiannya, kinerja merupakan perbandingan antara

hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Baskara dan Sandroto, 2011). Menurut Mathis dan Jackson Salah satu aspek lain yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik adalah kehadiran ditempat kerja yang dilihat berdasarkan tingkat kehadiran karyawan. Berikut adalah daftar absensi Pegawai dan Staff Pengajar SD IT Al-Hijrah 2, SD IT Bina Insan dan SD IT Deli Insani.

Tabel 7

Absensi Karyawan SD IT Al-Hijrah 2, SD IT Bina Insan dan SD IT Deli Insani Deli Serdang Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai Terlambat			Jumlah Pegawai Pulang Cepat		
		SD IT ALHIJRAH 2	SD IT BINA INSAN	SD IT DELI INSANI	SD IT ALHIJRAH 2	SD IT BINA INSAN	SD IT DELI INSANI
1	Jan	12	2	3	2	-	2
2	Feb	10	3	5	1	-	1
3	Mar	3	2	3	-	-	1
4	Apr	2	1	4	-	1	-
5	Mei	4	1	2	1	-	-
6	Jun	Libur	Libur	Libur	Libur	Libur	Libur
7	Jul	Libur	Libur	Libur	Libur	Libur	Libur
8	Agust	8	3	1	2	1	-
9	Sept	7	2	2	-	1	-
10	Okt	5	2	1	-	-	-
11	Nov	3	3	3	1	-	1
12	Des	6	2	2	-	-	1

Sumber: wawancara ke bagian ADM SD IT Al-Hijrah 2, SD IT Bina Insan dan SD IT Deli Insani Deli Serdang

Tabel 7 memperlihatkan jumlah karyawan terlambat dan jumlah karyawan cepat pulang dalam kurun waktu selama satu tahun. Dalam waktu satu bulan, misalnya dibulam Januari efektif hari kerja ada sebanyak 24 hari kerja dimana dalam 24 hari hanya ada 12 pegawai yang terlambat dalam 1 bulan. Jika dirata-ratakan berarti hanya ada 2 orang yang terlambat dalam satu hari. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai dan staff pengajar SD IT Al-Hijrah 2 Deli Serdang cukup baik.

Hal inilah yang membuat penulis ingin mendalami lebih dalam lagi tentang bagaimana sistem kepemimpinan, dan motivasi kerja yang diberikan pemimpinnya kepada pegawai dan Guru-guru SD IT Al Hijrah 2, SD IT Bina Insan dan SD IT Deli Insani di Deli serdang ini dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawainya walaupun pada umumnya mereka menerima gaji/upah yang masih dibawah standar. Oleh sebab itu penulis akan mengangkat penelitian tentang: “Pengaruh Kepemimpinan,

Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Guru Pada SD IT Al-Hijrah 2, SD IT Bina Insan dan SD IT Deli Insani di Deli Serdang”.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meleliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan cara:Daftar pertanyaan (kuesioner) adalah daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden melauai google form. Selanjutnya kuesioner ini ditujukan kepada guru dan staff pegawai dan telah memiliki masa kerja minimal 1 tahun

lamanya. Metode ini dilakukan untuk pengambilan data tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai SD IT Alhijrah 2, SD IT Bina Insan dan SD IT Deli Insani Deli Serdang.

Penelitian ini menggunakan alat pengumpulan data berupa skala likert yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena suatu objek. Untuk setiap item pernyataan diberi skor satu sampai dengan lima dari hasil yang terendah sampai yang tertinggi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Uji model analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan antara variabel-variabel. Regresi Berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang berakibat hubungan dari dua variabel menjadi bebas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini respondennya adalah para pegawai dan staff pengajar yang ada di tiga Sekolah Dasar Islam Terpadu di Deli Serdang yang berjumlah 57 orang. Profil responden dapat dilihat nama, tempat mengajar, jenis kelamin, usia, status perkawinan, status kepegawaian, masa bekerja, pendidikan terakhir, jabatan, penghasilan dan besar pengeluaran tiap bulan.

Klasifikasi Berdasarkan Tempat Mengajar.

Klasifikasi berdasarkan tempat mengajar pada tiga Sekolah Dasar Islam Terpadu terlihat pada tabel berikut:

Tabel 8

Klasifikasi Responden Berdasarkan Tempat Mengajar

Nama Sekolah	Jumlah	Presentase%
SD IT Al-Hijrah	30	52,6%
SD IT Bina Insan	14	24,6%
SD IT Deli Insani	13	22,8%
Total	57	100%

Sumber: hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai

Tabel diatas menjelaskan bahwa responden yang mengajar pada Sekolah Dasar Islam Terpadu adalah sebesar 52,6% (30 orang) SD IT Al-Hijrah, SD IT Bina Insan sebesar 24,6% (14 orang), dan SD IT Deli Insani sebesar 22,8% (13 orang).

Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi berdasarkan jenis kelamin pada Sekolah Dasar Islam Terpadu terlihat pada tabel berikut:

Tabel 9

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase%
laki-laki	9	12,7%
Perempuan	48	87,3%
Total	57	100%

Sumber: hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai

Tabel diatas menjelaskan bahwa responden yang mengajar pada Sekolah Dasar Islam Terpadu adalah sebesar 12,7% (9 orang) laki-laki, perempuan sebesar 87,3% (48 orang).

Klasifikasi Berdasarkan Usia

Klasifikasi berdasarkan usia pada tiga Sekolah Dasar Islam Terpadu, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 10

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase%
20-25 tahun	21	34,5%
26-30 tahun	17	30,9%
31-35 tahun	9	16,4%
36-40 tahun	3	5,5%
40-45 tahun	4	7,3%
46-50 tahun	2	3,6%
dias 50 tahun	1	1,8%
Total	57	100%

Sumber: hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai

Tabel diatas menjelaskan bahwa responden yang mengajar pada tiga Sekolah Dasar Islam Terpadu sesuai usia adalah 20-25 tahun sebesar 34,5% (21 orang), 26-30 tahun sebesar 30,9% (17 orang), 31-35 tahun sebesar 16,4% (9 orang), 36-40 tahun sebesar 5,5% (3 orang), 41- 45 tahun sebesar 7,3% (4 orang), 46- 50 tahun sebesar 3,6% (2 orang), dan diatas 50 tahun sebesar 1,8% (1 orang).

Klasifikasi Berdasarkan Status Perkawinan

Klasifikasi berdasarkan status perkawinan pada tiga Sekolah Dasar Islam Terpadu, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 11 Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah	Presentase%
Menikah	11	20%
Menikah Dengan 1 Anak	8	14,5%
Menikah Dengan 2 Anak	-	-
Menikah Dengan 3 Anak	6	7,4%
Menikah Lebih Dari 3 Anak	2	3,6%
Belum Menikah	30	54,5%
Total	57	100%

Sumber: hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai

Tabel diatas menjelaskan bahwa responden yang mengajar pada sekolah dasar islam terpadu sesuai status perkawinan adalah menikah sebesar 20% (11 orang), menikah dengan 1 anak sebesar 14,5% (8 orang), menikah dengan 2 anak (tidak ada), menikah dengan 3 anak sebesar 7,4% (6 orang), menikah lebih dari 3 anak sebesar 3,6% (2 orang), Belum Menikah sebesar 54,5% (30 orang).

Klasifikasi Berdasarkan Status Kepegawaian

Klasifikasi berdasarkan status kepegawaian pada tiga Sekolah Dasar Islam Terpadu, yaitu:

Tabel 12 Klasifikasi Responden Berdasarkan status kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Presentase%
Karyawan Tetap	43	78,2%
Karyawan Tidak Tetap	14	21,8%
Total	57	100%

Sumber: hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai

Tabel diatas menjelaskan bahwa responden yang mengajar pada tiga Sekolah Dasar Islam Terpadu adalah sebesar 21,8% (14 orang) karyawan tidak tetap, dan karyawan tetap sebesar 78,2% (43orang).

Klasifikasi Berdasarkan Masa Bekerja

Klasifikasi berdasarkan masa mengajar pada tiga Sekolah Dasar Islam Terpadu terlihat pada tabel berikut:

Tabel 13

Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Mengajar

Masa Mengajar	Jumlah	Presentase%
Kurang dari 1 tahun	12	21,8%
1 - 5 Tahun	29	49,1%
5 - 10 Tahun	6	10,9%
lebih dari 10 tahun	10	18,2%
Total	57	100%

Sumber: hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai

Tabel diatas menjelaskan bahwa responden yang mengajar pada tiga Sekolah Dasar Islam Terpadu adalah sebesar 21,8% (12 orang) Kurang dari 1 tahun, 1 - 5 Tahun sebesar 49,1% (27 orang), 5 - 10 Tahun sebesar 10,9% (6 orang) dan lebih dari 10 tahun sebesar 18,2% (10 orang).

Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Klasifikasi berdasarkan pendidikan terakhir tiga Sekolah Dasar Islam Terpadu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase%
SMA/ sederajat	1	1,8%
D3	1	1,8%
S1	54	94,7%
S2	1	1,8%
Total	57	100%

Sumber: hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai

Tabel diatas menjelaskan bahwa responden yang mengajar tiga Sekolah Dasar Islam Terpadu adalah SMA/ sederajat sebesar 1,8% (1 orang), D3 sebesar 1,8% (1 orang), S1 sebesar 94,7% (54 orang), dan S2 sebesar 1,8% (1 orang).

Klasifikasi Berdasarkan Penghasilan

Klasifikasi berdasarkan penghasilan tiga Sekolah Dasar Islam Terpadu terlihat pada tabel berikut :

Tabel 15

Klasifikasi Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Jumlah	Presentase%
Kurang dari 1.600.000	37	63,6%
1.600.000 - 2.500.000	11	20%
2.600.000 - 3.500.000	5	9,1%
3.600.000 - 4.500.000	4	7,3%
5.000.000 keatas	-	-
Total	57	100%

Sumber: hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai

Tabel diatas menjelaskan bahwa responden yang mengajar tiga Sekolah Dasar Islam Terpadu sesuai status perkawinan adalah Kurang dari 1.600.000 sebesar 63,6% (37 orang), 1.600.000 - 2.500.000 sebesar 20% (11 orang), 2.600.000 - 3.500.000 sebesar 9,1% (5 orang), 3.600.000 - 4.500.000 sebesar 7,3% (4 orang), dan 5.000.000 keatas tidak ada.

Klasifikasi berdasarkan besar pengeluaran

Klasifikasi berdasarkan pengeluaran pada tiga Sekolah Dasar Islam Terpadu, terlihat pada tabel berikut :

Tabel 16

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pengeluaran

Pengeluaran	Jumlah	Presentase%
Kurang dari 1.600.000	33	60%
1.600.000 - 2.500.000	13	20%
2.600.000 - 3.500.000	6	10,9%
3.600.000 - 4.500.000	4	7,3%
5.000.000 keatas	1	1,8%
Total	57	100%

Sumber: hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai

Tabel diatas menjelaskan bahwa responden yang mengajar pada tiga Sekolah Dasar Islam Terpadu sesuai status perkawinan adalah Kurang dari 1.600.000 sebesar 60% (33 orang), 1.600.000 - 2.500.000 sebesar 20% (13 orang), 2.600.000 - 3.500.000 sebesar 10,9% (6 orang), 3.600.000 - 4.500.000 sebesar 7,3% (4 orang), dan 5.000.000 sebesar 1,8% (1 orang).

Deskripsi variabel

Deskripsi variabel penelitian ini disajikan untuk menginformasikan rata-rata (mean), modus (mode), median, varians, simpangan baku, skor maksimum dan skor minimum, serta hasil skor dari jawaban responden atas angket yang telah disebar dan terdiri dari variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3), dan kinerja (Y).

Hasil tanggapan responden yang berjumlah 57 responden atas kuesioner yang telah disebar akan ditampilkan pada tabel frekuensi dengan skor untuk setiap dimensi. Setiap kuesioner skor maksimumnya 5 atau 100%, sedangkan untuk skor minimumnya 1 atau 20%. Skor yang berdekatan jaraknya satu per lima dari selisih nilai maksimum dengan nilai minimum atau sama dengan 16% dari nilai maksimum 100%. Dengan demikian, diperoleh interval presentase skor pada setiap kategori adalah:

Tabel 17 Klasifikasi Presentase Interval

No.	Klasifikasi Rentang Skor	Kategori
1.	84- 100	Sangat baik
2.	68- 83,99	Baik
3.	52- 67,99	Cukup baik
4.	36 – 51,99	Kurang baik
5.	20 – 35,99	Sangat tidak baik

Sumber: Riduan dan Akdon, 2007

Untuk menghitung parameter presentase setiap item, dilakukan rumus perhitungan sebagai berikut:

Skor aktual = (jumlah responden yang menjawab sangat setuju x 5) + (jumlah responden yang menjawab kurang setuju x 4) + (jumlah responden yang menjawab kurang setuju x 3) + (jumlah responden yang menjawab tidak setuju x 2) + (jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju x 1).

Skor ideal = 5 x jumlah responden (5 x 57 = 285)

% skor aktual = skor aktual / skor ideal x 100%

Tingkat kecendrungan (%) = $(\sum f_{xs}(\text{skor aktual}) / (\sum f_{xs}[\text{skor ideal}]) \times 100\%$

Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Ada 15 pernyataan yang menjadi indikator kepemimpinan (X1). Diantaranya adalah :

- Pemimpin memiliki sifat amanah yang tinggi
- Pemimpin dapat menempatkan diri sebagai posisi pelayan bagi pegawai
- Pemimpin memiliki cara berfikir agar organisasinya maju.
- Pemimpin mampu memotivasi dan mengarahkan bawahan.
- Pemimpin memiliki karakter Rasulullah dalam teladan
- Pemimpin memiliki stabilitas emosi yang baik
- Pemimpin memiliki kemahiran dalam komunikasi
- Pemimpin bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari bawahan.
- Pemimpin menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi terhadap bawahan
- Pemimpin orientasinya difokuskan kepada peningkatan kinerja
- Pemimpin yang selalu mengupgrade bawahannya
- Pemimpin yang mengakui kesalahan secara terbuka
- Pemimpin yang menciptakan tim kerja
- Pemimpin yang mengembangkan disiplin pribadi
- Pemimpin yang menciptakan siklus siklus kualitas tim kerja

Pernyataan meliputi hasil tanggapan dari 57 responden terhadap 15 item pernyataan yang digunakan tertera dalam tabel berikut:

Tabel 18
Tanggapan Responden Untuk Variabel kepemimpinan (X1)

Alternatif jawaban		total	skor aktual			skor ideal	(%) skor aktual		kategori	
No.	SS	S	KS	TS	STS					
	5	4	3	2	1					
1.	40	13	4	0	0	57	264	285	92	Sangat baik
2.	29	19	5	2	2	57	242	285	84,9	sangat baik
3.	37	13	4	3	0	57	255	285	89,4	sangat baik
4.	29	19	7	2	0	57	246	285	86,3	sangat baik
5.	20	35	2	0	0	57	246	285	86,3	sangat baik
6.	25	25	4	2	1	57	242	285	84,9	sangat baik
7.	29	19	7	2	0	57	246	285	86,3	sangat baik
8.	13	17	15	10	2	57	200	285	70,1	Baik
9.	24	14	16	3	0	57	230	285	80,7	Baik
10.	40	12	4	0	0	57	264	285	92	Sangat baik
11.	29	19	7	2	0	57	246	285	86,3	sangat baik
12.	34	17	6	0	0	57	256	285	89,5	sangat baik
13.	40	10	7	0	0	57	247	285	86,6	sangat baik
14.	29	9	8	5	0	57	215	285	75,4	Baik
15.	35	16	5	1	0	57	256	285	89,8	Sangat baik
\sum fxs (skor aktual)			3655							
\sum skor ideal			4275							
Tingkat kecendrungan (%)			85,49 (sangat baik)							

Tabel diatas menjelaskan bahwa skor aktual dari 15 pernyataan yang diajukan sebesar 3655 dan skor ideal yang diperoleh sebesar 4275. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dan skor ideal di atas diperoleh nilai (%) skor aktual sebesar 85,49. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kecendrungan variabel kepemimpinan (X1) adalah sangat baik, karena nilainya berada dalam kelas interval 84 – 100.

Deskripsi Variabel Kompensasi

Ada 10 pernyataan yang menjadi indikator kompensasi (X2). Diantaranya adalah :

- a. Gaji yang diterima sudah sesuai UMR
- b. Mendapatkan gaji setiap bulan secara tepat waktu
- c. Kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja

- d. Perbedaan gaji antar waktu lama kerja sudah sesuai dengan harapan
- e. Kompensasi yang saya terima sudah dibayarkan tepat waktu
- f. Saya mendapatkan jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja
- g. Bonus yang diberikan pihak perusahaan sesuai dengan waktu lembur saya
- h. Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya (THR) sesuai dengan harapan
- i. Saya mengetahui cara perhitungan pemberian kompensasi, gaji dan bonus dari tempat saya bekerja
- j. Kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi kerja saya

Pernyataan meliputi hasil tanggapan dari 57 responden terhadap 10 item pernyataan yang digunakan tertera dalam tabel berikut:

Tabel 19
Tanggapan Responden Untuk Variabel kompensasi (X2)

Alternatif jawaban		total	skor aktual			skor ideal	(% skor aktual		kategori	
No.	SS	S	KS	TS	STS					
	5	4	3	2	1					
1.	29	19	7	2	0	57	246	285	86,3	sangat baik
2.	34	17	6	0	2	57	256	285	89,5	sangat baik
3.	40	10	7	0	0	57	247	285	86,6	sangat baik
4.	29	9	8	5	0	57	215	285	75,4	Baik
5.	35	16	5	1	0	57	256	285	89,8	Sangat baik
6.	13	17	15	10	2	57	200	285	70,1	baik
7.	34	17	6	0	0	57	256	285	89,5	sangat baik
8.	40	10	7	0	0	57	247	285	86,6	sangat baik
9.	29	9	8	5	0	57	215	285	75,4	Baik
10.	35	16	5	1	0	57	256	285	89,8	Sangat baik
Σ fxs (skor aktual)			2394							
Σ skor ideal			2850							
Tingkat kecenderungan (%)			84 (sangat baik)							

Tabel diatas menjelaskan bahwa skor aktual dari 10 pernyataan yang diajukan sebesar 2394 dan skor ideal yang diperoleh sebesar 2850. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dan skor ideal di atas diperoleh nilai (%) skor aktual sebesar 84. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kecenderungan variabel kompensasi (X2) adalah sangat baik, karena nilainya berada dalam kelas interval 84 – 100.

Deskripsi Variabel Motivasi

Ada 8 pernyataan yang menjadi indikator motivasi (X3). Diantaranya:

- a. Setiap pegawai dan pengajar yang memiliki prestasi kerja yang baik akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir
- b. Setiap pegawai dan pengajar memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan

- pelatihan untuk menunjang prestasi dan pengembangan diri
 - c. Setiap pegawai dan pengajar memiliki tanggungjawab terhadap kemajuan sekolah/tempat bekerja
 - d. Menjalin hubungan yang baik antara atasan dan rekan kerja adalah proritas dalam lingkungan kerja
 - e. Motivasi yang diberikan pimpinan membuat saya berkerja dengan disiplin
 - f. Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan
 - g. Rekan kerja sudah seperti saudara
 - h. Saran dan kritik yang diberikan pimpinan kepada saya membuat saya lebih maju dan lebih baik lagi
- Pernyataan meliputi hasil tanggapan dari 57 responden terhadap 8 item pernyataan yang digunakan tertera dalam tabel berikut:

Tabel 20
Tanggapan Responden Untuk Variabel motivasi (X3)

Alternatif jawaban		total	skor aktual			skor ideal	(% skor aktual		Kategori	
No.	SS	S	KS	TS	STS					
	5	4	3	2	1					
1.	29	19	7	2	0	57	246	285	86,3	sangat baik
2.	20	35	2	0	0	57	246	285	86,3	sangat baik
3.	25	25	4	2	1	57	242	285	84,9	sangat baik
4.	29	19	7	2	0	57	246	285	86,3	sangat baik
5.	37	13	4	3	0	57	255	285	89,4	sangat baik
6.	34	17	6	0	0	57	256	285	89,5	sangat baik
7.	23	18	10	6	0	57	229	285	80,3	Baik

8.	21	23	9	5	2	57	236	285	82,8	Baik
Σ fxs (skor aktual)			1956							
Σ skor ideal			2280							
Tingkat kecendrungan (%)			85,78 (sangat baik)							

Tabel diatas menjelaskan bahwa skor aktual dari 8 pernyataan yang diajukan sebesar 1956 dan skor ideal yang diperoleh sebesar 2280. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dan skor ideal di atas diperoleh nilai (%) skor aktual sebesar 85,78. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kecendrungan variabel motivasi (X3) adalah sangat baik, karena nilainya berada dalam kelas interval 84 – 100.

Deskripsi Variabel Kinerja

Ada 12 pernyataan yang menjadi indikator kinerja (Y). diantaranya adalah:

- a. Saya memiliki antusias yang tinggi dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya
- b. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan atasan kepada saya
- c. Saya memiliki kemampuan ketelitian yang sangat baik dalam bekerja
- d. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan

- e. Saya pulang sesuai dengan jam kantor kecuali karna lembur
- f. Saya hadir dikantor tepat waktu
- g. Saya tidak meninggalkan tempat kerja saya pada jam kerja, kecuali sudah mendapat izin dari atasan saya
- h. Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- i. Saya cepat dalam bertindak dan mengambil keputusan
- j. Saya menggunakan waktu dengan efektif dan efisien
- k. Saya mampu bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan dari pimpinan
- l. Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi dan rapat

Pernyataan meliputi hasil tanggapan dari 57 responden terhadap 12 item pernyataan yang digunakan tertera dalam tabel berikut:

Tabel 21
Tanggapan Responden Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

Alternatif jawaban	total	skor aktual	skor ideal	(%) skor aktual	Kategori					
No.	SS	S	KS	TS	STS					
	5	4	3	2	1					
1.	31	24	3	0	0	57	260	285	91,2	Sangat baik
2.	24	16	15	2	0	57	233	285	81,7	Baik
3.	27	16	14	0	0	57	241	285	84,5	sangat baik
4.	18	21	16	2	0	57	226	285	79,2	Baik
5.	26	11	20	0	0	57	234	285	82,1	Baik
6.	27	13	14	2	1	57	234	285	82,1	Baik
7.	25	13	17	2	0	57	232	285	81,4	Baik
8.	25	10	15	0	7	57	217	285	76,1	Baik
9.	33	9	15	0	0	57	246	285	86,3	sangat baik
10.	14	33	10	0	0	57	232	285	81,4	Baik
11.	22	24	11	0	0	57	239	285	83,8	Baik
12.	19	26	11	0	0	57	232	285	81,4	Baik
Σ fxs (skor aktual)		2826								
Σ skor ideal		3420								
Tingkat kecendrungan (%)		82,63 (baik)								

Tabel diatas menjelaskan bahwa skor aktual dari 12 pernyataan yang diajukan sebesar 2826 dan skor ideal yang diperoleh sebesar 3420. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dan skor ideal di atas diperoleh nilai (%) skor aktual sebesar 82,63. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kecendrungan variabel kinerja (Y) adalah sangat baik, karena nilainya berada dalam kelas interval 75 – 83,99.

Uji Hipotesis
Uji signifikan (uji t)

Uji parsial ini dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3), terhadap kinerja (Y). Berikut ini adalah hasil analisis dari uji t:

Tabel 22
Hasil Uji t (Coefficients
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,190	4,167	2,205 ,032
	Kepemimpinan	,186	,100 ,252	1,863 ,068
	Kompensasi	,333	,153 ,293	2,167 ,035
	Motivasi	,415	,139 ,350	2,988 ,004

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: hasil penelitian (data diolah SPSS versi 20.0)

Pada penelitian ini kriteria pengujian uji t yang dipakai ialah dengan melihat perbandingan thitung dengan ttabel. Untuk memperoleh ttabel ditentukan melalui derajat kebebasan, yaitu $df = n - k = 57 - 4 = 53$, (n=jumlah: k = jumlah variabel) maka nilai ttabel dengan signifikansi 0,05 adalah 1,67412. Ketika $thitung < ttabel$ berarti H_0 diterima sedangkan ketika $thitung > ttabel$ berarti H_0 ditolak. Kesimpulan dari pengaruh pada setiap variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y)

Hipotesis 1:

H_0 = Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

Hasil uji t untuk kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar = 1,863 lebih besar dari ttabel = 1,67412 ($1,863 > 1,67412$). Kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis 2:

H_0 = Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_a = Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

Hasil uji t menunjukkan kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah nilai sig 0,035 lebih besar

dari nilai probabilitas 0,05 ($0,035 < 0,05$) dan nilai thitung sebesar =2,167 lebih besar dari ttabel 0,67924 ($2,167 > 0,67924$). Kesimpulannya secara signifikan dan parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis 3

H_0 = Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_a = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja

Hasil uji t menunjukkan motivasi (X3) terhadap kinerja (Y) adalah nilai sig 0,004 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,004 > 0,05$) dan nilai thitung sebesar = 2,988 lebih besar dari ttabel = 0,67924, ($2,988 > 0,67924$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja.

Uji F

Uji ini digunakan agar dapat melihat pengaruh simultan antara variabel independent (kepemimpinan, kompensasi dan motivasi) terhadap variabel dependent (kinerja). Nilai Ftabel untuk jumlah responden 57 pada tingkat kesalahan alpha 5% serta k (jumlah seluruh variabel) = 5, maka nilai $N1 = k - 1 = 5 - 1 = 4$, $N2 = n - k = 57 - 5 = 52$ sebesar 4,027.

Tabel 23
Hasil Uji ANOVA
ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709,1773	236,39231,562		,000b
	Residual	396,96453	7,490		
	Total	1106,140	56		

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan, kompensasi

Sumber: hasil penelitian (data diolah SPSS versi 20.0)

Data tabel ANOVA di atas, dapat dilihat harga statistik F, kolom kelima, yaitu $F_{hitung} = 31,562 > F_{tabel} = 4,027$ dengan tingkat signifikansi atau probability 0,000b dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang nyata atau (signifikan) antara variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi dan motivasi) dengan variabel dependent (kinerja). Atau terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi dan motivasi) dengan variabel dependent (kinerja). Maka

dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja.

Uji Determinasi (R^2)

Penggunaan analisis ini untuk melihat besarnya kemampuan variabel independent (kepemimpinan, kompensasi dan motivasi) untuk memperjelas variabel dependent (kinerja). Apabila koefisien determinan berkisar antara angka 0, maka hubungan antara variabelnya lemah. Namun, apabila angka mendekati 1 maka hubungannya sangat kuat.

Tabel 24
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801a	,641	,621	2,737

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: hasil penelitian (data diolah SPSS versi 20.0)

Dalam tabel tersebut diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasinya atau yang disimbolkan dengan huruf R sebesar 0,801 dan besarnya presentase atau koefisien determinasi (R Square) antara pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi dan motivasi) dengan variabel dependent (kinerja) sebesar 0,621 atau 62,1%. Berarti variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi menjelaskan variabel kinerja staf sekolah dasar islam terpadu sebesar 69,2% sisanya 37,9% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji Model Regresi

Penggunaan analisis ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan hubungan antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Adapun persamaan struktural adalah:

$$Y = a + \rho X_1 + \rho X_2 + \rho X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.2, maka persamaan regresinya adalah:

$$Y = 9,190 + 0,186 X_1 + 0,333 X_2 + -0,415 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

X_1 = kepemimpinan

X_2 =kompensasi

X_3 =motivasi

Y = kinerja

ϵ =Error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan seperti berikut ini:

- Nilai konstanta sebesar (9,190). Nilai konstanta tersebut menunjukkan nilai positif, dapat diartikan apabila kepemimpinan, kompenasi dan motivasi diasumsikan tetap maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 9,190 satuan.
- Nilai koefisien regresi dari kompensasi sebesar 0,186, nilai tersebut dapat diartikan ketika kepemimpinan naik sebesar 1 satuan, maka kinerjapegawai akan naik sebesar 0,186 satuan.
- Nilai koefisien regresi dari kompensasi adalah 0,333, nilai tersebut dapat diartikan bahwa ketika

kompensasi naik sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,333 satuan.

- d. Nilai koefisien regresi dari motivasi adalah 0,415, nilai tersebut dapat diartikan bahwa ketika motivasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,415 satuan.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). kepemimpinan berpengaruh positif berarti semakin baik jiwa pemimpin dalam meneladani bawahannya dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja para pegawai dan staff pengajar di sekolah yang beliau pimpin. Secara teoritis temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin dapat mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan atau memengaruhi. Dalam terminologi yang dikemukakan oleh Marifield dan Hamzah, Kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama. Dalam hal untuk memimpin sebuah organisasi atau sekolah seorang pemimpin harus mengenali karakteristik dari staf pengajarnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian H. Zulkifli, Suwarno dan Yuliani dengan judul jurnal Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab Musi Rawas yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan menurut Veithzal Rivai kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan syariat Islam untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari pendapat tokoh diatas peneliti mendefinisikan kepemimpinan Islam adalah suatu proses mengajak, memotivasi dan mengarahkan pegawai dalam mencapai tujuan sehingga mampu menciptakan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada anggota yang dipimpinya dalam proses pelaksanaannya sesuai dengan syariah Islam serta menjadikan Rasulullah sebagai teladan dalam memimpin. Seperti dalam firman Allah SWT QS An-Nisa 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya; " Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya". Selain peran tenaga pendidik dan kependidikan, terdapat peran penting yang tidak dapat diabaikan ialah peran sebagai seorang pemimpin sehingga diharapkan seorang pemimpin tersebut haruslah paham mengenai kondisi yang dialami lembaga yang dipimpinya, karena menjadi penentu sebuah keputusan serta kebijakan yang akan ditetapkannya. Pemimpin merupakan sosok figur yang menjadi penentu sebuah keputusan dan kebijakan yang akan diambil dalam suatu lembaga pendidikan.

Pemimpin juga perlu mempunyai berbagai kecerdasan dalam menjalankan tugasnya. Kecerdasan seorang pemimpin dapat berupa kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Dari kecerdasan tersebut, terdapat salah satu kecerdasan yang tidak boleh diabaikan perannya oleh seorang pemimpin di lembaga pendidikan Islam yaitu kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual tersebut sangatlah dibutuhkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin dan mengarahkan sebuah lembaga pendidikan, terutama dalam lembaga pendidikan Islam. Ketika seorang pemimpin memiliki kecerdasan spiritual yang baik maka segala aktivitas kepemimpinannya akan dijalankan sesuai syariat dan prinsip juga nilai-nilai spiritualitas. Dalam ruang lingkupnya, kepemimpinan spiritual ini lebih berorientasi sebagai sarana ibadah dan juga bentuk pengabdian kepada Allah Swt, sehingga kebijakan yang dihasilkan akan bermuara pada kemashlahatan (Maqasid Syari'ah) bagi semua stakeholder pada lembaga pendidikan yang dipimpinya.

3.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X2) parsial terhadap kinerja (Z).

Berpengaruh positif artinya jika tingkat kompensasi para pegawai dan karyawannya meningkat maka kinerja pegawainya akan meningkat pula. Secara teoritis temuan penelitian ini menunjukkan bahwa untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan organisasi, perusahaan bisa memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan kompensasi. Kompensasi dapat berupa pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, bonus serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan kesehatan berupa asuransi. Melayu S.P Hasibuan menyebutkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang didapatkan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaannya. Kompensasi dipandang sebagai hak dan merupakan sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga serta adanya jaminan kepastian dalam penerimanya. Pegawai yang menerima dengan tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan maka akan menunjukkan hasil kinerja yang baik juga. Hal ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan para staf dan berbagai tuntutan yang ditanggung oleh para staf. Akan tetapi jika dilihat dari jawaban para responden dengan gaji yang hampir sama dengan pengeluaran perbulan menunjukkan bahwa para staf dapat menyesuaikan penghasilan dengan pengeluaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marianus Subianto, dengan judul penelitian Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto Kabupaten Kutai Barat yang menyatakan bahwa gaji dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Prinsip keadilan mengenai upah tercantum dalam Al-Quran surah Al-Jaatsiyah ayat 22:

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلَيُجْزَى كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.

Ayat ini menjelaskan tentang setiap manusia akan mendapatkan balasan/imbalan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dan masing-masing tidak akan dirugikan.

3.2.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi (X1) berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja (Y). Temuan ini mendeskripsikan bahwa motivasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai dan staff pengajar. Secara teoritis motivasi adalah sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Menurut Mangkunegara, motivasi terbentuk dari sikap (attitude), pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi sangat berperan penting terhadap peningkatan kinerja staff pada diri setiap karyawan yang bekerja pada sekolah dasar Islam terpadu. Motivasi yang didapat dari pemimpin dan berbagai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah dari visi misi yang telah dibentuk oleh sekolah. Visi misi yang menjadi dasar dari tujuan terbentuknya sekolah yang terbaik dan modern. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Godi Prakasa dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam islam motivasi kerja juga dijelaskan pada al-quran surah Al-Jumuah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ
وَأذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Menurut tafsir Al-Jalalain ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

3.2.4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maknanya jika kepemimpinan, kompensasi dan motivasi yang didapatkan seorang pegawai baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik pula. Nabi Muhammad saw merupakan sosok figur teladan dan sosok ideal sebagai seorang pemimpin. Perkataan, perbuatan, dan ketetapan Nabi Muhammad saw menjadi salah satu sumber yang dijadikan pedoman bagi seluruh umat Islam dalam menjalani aktivitas kehidupannya. Allah swt telah memberikan gambaran mengenai figur seorang Nabi Muhammad saw sebagaimana tertuang dalam Q.S Al-ahzab (33) : 21. Ayat ini mengajarkan kepada kita bahwa pada diri seorang Nabi terdapat teladan dan contoh yang baik untuk ditiru oleh seluruh umat dalam menjalankan kehidupannya. Kehidupan sehari-hari beliau menjadi sebuah inspirasi bagi siapapun untuk menjalankan aktivitas kehidupannya, termasuk ketika menjadi seorang pemimpin. Kepemimpinan yang baik dan saling menghargai dalam dunia organisasi serta mampu memberikan contoh yang baik terhadap para bawahan. Hal inilah yang terjadi pada di SD IT Alhijrah 2, SD IT Bina Insan dan SD IT Deli Insani, ketika seorang pemimpin mampu menjadi teladan yang baik bagi bawahan serta mampu memotivasi dengan cara yang tepat tentu akan memberikan dampak positif terhadap kinerja para pegawainya. Selain itu, kompensasi /upah yang diberikan atas hasil kinerja yang telah dilakukan tentu akan berdampak terhadap kinerja pegawai, merasa dihargai, diapresiasi atas hasil kerja yang telah dicapai juga merupakan hak pegawai yang tentu akan meningkatkan kinerja dengan baik.

Ajaran Islam menekankan bahwa organisasi diciptakan untuk mewujudkan fungsi manusia sebagai khalifah Allah di bumi. Hasil temuan peneliti dilapangan dan dari hasil olah data mengungkapkan bahwa, SD IT Alhijrah 2, SD IT Bina Insan, dan SD IT Deli Insani merupakan tiga sekolah yang memiliki pemimpin yang berkarakter Islami yang dapat mempengaruhi staff pegawai dan para pengajar di lembaga pendidik untuk melakukan aktivitas bekerja bukan hanya semata untuk tujuan duniawi atau hanya mencari nafkah semata namun harus diseimbangkan dengan tujuan ukhrawi, dimana tujuan bekerja dan mendidik dijadikan sebagai ladang dakwah dan ladang

amal jariyah yang akan dibalas bukan hanya didunia bahkan di hari akhir kelak oleh Allah Swt. Pemimpin dengan konsep Islami mampu menyeimbangkan tujuan organisasi dengan menuntut komitmen tinggi kepada prinsip-prinsip Islam dan menempatkan diri dengan tugas kepemimpinan yang diberikan tidak hanya di dipertanggungjawabkan kepada yayasan ataupun bawahan namun tanggung jawab juga dihadapan Allah Swt atas amanah yang diberikan kepadanya, sebagaimana yang disampaikan oleh Ahmad Firdaus dalam buku berjudul Masalah Performa (MaP) Sistem Kinerja untuk mewujudkan Organisasi Berkemaslahatan, bahwa organisasi menurut syariah itu adalah organisasi yang menjadikan tujuannya bermanfaat buat banyak orang.

Hasil dari olah data menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja berpengaruh parsial. Penetapan kompensasi berupa gaji yang diberikan yayasan kepada para pegawai melalui musyawarah yayasan dan para pemimpin organisasi, masih jauh dari apa yang diharapkan oleh bawahan, karena adanya ketidakseimbangan antara hasil kerja yang dituntut kepada bawahan dengan kompensasi yang diberikan. Namun yayasan tetap berupaya untuk menyejahterakan para pendidik dan staff pegawainya yang sudah totalitas dalam bekerja, misalnya ada pemberian reward/hadiah setiap semester kepada guru yang memiliki disiplin tinggi, seperti tidak pernah terlambat ataupun guru yang memiliki prestasi. Adanya pemberian sumbangan kepada pegawai dan pendidik yang mengalami musibah, sakit baik pribadi maupun anggota keluarga. Pemberian hak cuti melahirkan dengan gaji yang diberikan setengah dari hak penuh yang diterimanya.

Untuk motivasi kerja, para pemimpin memberikan motivasi kepada para pegawai dengan meneladani Rasulullah Saw, menjadi contoh dan panutan bagi para bawahan terutama dalam kedisiplinan. Sholat tepat waktu, tiba di tempat kerja jauh sebelum pegawai tiba, pulang telah para karyawan tidak ada lgi dsekolah adalah salah satu contoh yang baik yang dapat memotivasi para pegawainya. disetiap hari melalui briefing pagi pemimpin memberi motivasi singkat berupa perjalanan nabi dalam berdakwah melalui kisah-kisah sahabat di zaman nabi dalam menebar kebaikan. Melalui sirah-sirah tersebut dituangkan secara visualisasi oleh pimpinan bagaimana manusia kelak akan menjadi hamba yang dicintai Allah atas apa yang dia kerjakan, bekerja tidak hanya atas pengawasan manusia tetapi

tetap ada Allah yang Maha mengawasi. Sebagaimana dalam hadist Arbain An-Nawawi disebutkan bahwa "Hendaklah engkau beribadah kepada Allah seolah-olah engkau melihatNya, namun jika engkau tidak dapat melihatnya seolah olah melihat Nya sungguh ia melihat engkau." HR Muslim

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang dijabarkan oleh peneliti, maka dapat ditarik sesuai dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja dengan nilai uji t $1,863 > 0,67924$.
- b. Kompensasi berpengaruh parsial terhadap kinerja dengan nilai uji t $2,167 > 0,67924$.
- c. Motivasi berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja dengan nilai uji t sebesarnya $2,988 > 0,67924$.
- d. Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja dengan nilai uji f sebesar $31,562 > 4,027$.

4.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian data serta kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti memberikan saran dan masukan bagi pihak terkait dengan harapan dapat memberikan lebih banyak manfaat. Adapun saran yang peneliti berikan, diantaranya:

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi pihak manajemen SD IT Alhijrah 2, SD IT Bina Insan dan SD IT Deli Insani guna mengukur dan mengevaluasi kinerja para pegawai dan pengajar dengan melihat aspek kepemimpinan, kompensasi dan juga motivasi kerja yang diberikan perusahaan.
- b. Kepada pihak manajemen SD IT Alhijrah 2, SD IT Bina Insan dan SD IT Deli Insani dapat melihat kembali faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja para pegawainya, karena apabila kinerja pegawai meningkat maka tujuan serta visi misi perusahaan akan mudah dicapai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menganalisis variabel-variabel lain dalam mengukur kinerja pegawai guna memperluas hasil penelitian ini.

5. REFRENSI

- Ibrahim, A. (2006). Manajemen Syariah, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- Rahmani, N. A. B. (2016). Metodologi Penelitian Ekonomi. Medan: UINSU Press.
- Gardijo, A. H. (2015). Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 3 No 1. 2015.
- Pramadhika, A. (2014). Motivasi Kerja Dalam Islam" dalam *Jurnal Motivasi Kerja dalam Bisnis Islam*, Vol 1 Tahun 2014
- Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM" (Bandung: PT Refika Aditama, cet.8.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, cet 14.
- Baskara & Sandroto. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi kerja Karyawan PT. Indosiar Visual Mandiri Departemen News", *Jurnal Integra*, Vol 1 No.2 Tahun 2011
- Santoso, C. B. (2019). Exploration Of Asia Leadership Theory : "Looking For an Asian Role In The Field Of Leadership Theory. *Journal of Leadership in Organizations Faculty of Economics and Business, Universitas Gadjah Mada* Vol.1, No. 1 67-78, 2019.
- Departemen Agama RI. (2015). Mushaf Al-Qur'an Terjemah Edisi Tahun 2015. .Depok, Al Huda.
- Dunn, M.W.Dastoor B & Sims. (2012). Transformational Leadership & Organizational Commitment: A Cross Cultural Prespektive. *Journal Of Multidisciplinary Research*, Vol. 4, No. 1.
- Usman, E. (2012). Asas Manajemen. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada..
- Enggardini. (2017). Kesejahteraan Karyawan Prespektif Madashid Syariah pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao", *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* Vol. 4 Hal. 599-612 No. 8.
- Fachreza, S. M., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah Dikota Banda Aceh", *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsiyah*, Vol, 2 No. 1.
- Fachreza, S. M., & Sabri, M. (2018). Pengaruh Motivasi kerja , Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Bank Aceh", *Jurnal Magister Manajemen FEBI Uinsyah* Vol. 2, No 1.

- Wirawan, F. E. R. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan, Studi kasus pada PT. Warna Alam Indonesia”, *Diponegoro Journal Of Managemen* Vol. 4, No. 2.
- Putra, G. A. E., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Managemen Unud*, Vol. 6, No. 4.
- Prakarsa, G. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Tesis Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Bandar Lampung.
- H. Zulkifli, Suwarno & Yuliani. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab Musi Rawas. *E-Jurnal Academia.edu* Vol. 2, No.2.
- Zakub, H. (2015). Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan. Bandung: CV Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hersey, P., & Kenneth. H. B. Manajemen Perilaku Organisasi Pendayungan Sumber Daya Manusia. Terjemahan Agus Dharma, Jakarta: Alfabeta.
- Jusmaliani. (2011). Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Akasara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2016). Jakarta: Pusat Bahasa.
- Karim, A. (2016). Bank Islam Analisis Fiqih. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sutaryo, K. (2017). The Impact Of Leadership Style And Work Environment To Employees Job Satisfaction With Organization Culture As Moderating Variabel At Balai Kesehatan Penerbangan Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 8, No. 1.*
- Schwab, K. (2017). The Fourth Industrial Revolution. Publisher: Penguin; 1st Edition January.
- Ardana., Mujiati, N. W., & Sriathi. (2012). Perilaku Organisasi. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Sutaryo, K. (2017). The Impact Of Leadership Style and Work Environment To Employees job Satisfaction With Organizational Culture as Moderating Variabel At Balai Kesehatan Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) h.141| Vol 8, No. 1.*
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. Vol 6. No. 1.
- Suprpta. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Wake Bali Art Kuta-Bali)" dalam *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 4.
- Murgianto, Siti Sulasmi & Suhermin. (2016). The Effect Of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance Of Employees at Integrated Service Office Of East Java", *International Journal of Advanced Research* Vol, 3 Edisi 378.
- Murgianto, Siti Sulasmi, & Suhermin. (2016). The Effect Of Comitment, competence, Work Satisfaction on Motivation and Performance of Employee At Integrated Service Office of East Java” *International Journal of Advanced Research* , Vol. 3.
- Baidan, N., & Aziz, E. (2014). Etika islam dalam Berbisnis", Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmayanti, N. W. P., Supartha, W. G., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja Guru dan Pegawai Di Lingkungan Unit SMA Dwijendra Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol. 5.
- Notoatmodjo, Soekidjo, Metodologi Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta, 2003.
- Pamela, A.O & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya, A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*.
- Riniwati, H. (2015). Mendongkrak Motivasi dan Kinerja. Malang: UB Press.
- Adriana, R. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Jurnal Maskipreneur* Vol. IV, Hal 38-49 No.2.
- Robbins, S.P & Judge. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat, Edisi 16.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). Perilaku Organisasi, alih bahasa Erly Suandy. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sani, A., & Maharani. (2013). Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori , Kuesioner, dan Analisis Data. Malang: Uin Press
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Bisnis: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Kodrat, S., David., & Indonanjaya, K. (2010). Manajemen Sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sukirno, S. (2013). *Mikroekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*. Jakarta: Raja Graamedia.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- Sutrisno. (2007). *Manajemen Kepemimpinan, Cetakan Ke-5*, Yogyakarta: Ekonisia.
- Suwarjono. (2008). *Manajemen SDM*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Tandelilin, E. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Rivai, V. Bahtiar., & Amar. R. B. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta ;PT Raja Grafindo Persada.
- Rahsel, Y. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Univeristas Padjajaran Bandung. Studi kasus pada Bagian Umum Administrasi UNPAD*, *Jurnal Manajemen Magister*, Vol. 02. No.02.
- Siswanti, Y. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. Tesis, Program PascaSarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.