

# **PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP CENDANA PEKANBARU**

**Sjahrudin, Raden Lestari Garnasih dan Wandu**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru – Pekanbaru 28293

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilaksanakan pada SMP Cendana Pekanbaru yang terletak pada Kompleks Randu PT. Chevron Pacific Indonesia (PT. CPI). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana faktor pemberian kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru pada SMP Cendana Pekanbaru dan untuk mengetahui faktor mana dari faktor tersebut yang paling kuat mempengaruhi kinerja guru pada SMP Cendana Pekanbaru.*

*Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yaitu kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat dan variabel bebas terdiri dari kompensasi (X1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X2). Penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuisioner untuk diisi kepada seluruh guru SMP Cendana Pekanbaru, kemudian hasilnya dianalisa secara kualitatif dan kuantitatif. Berdasar analisis diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Cendana Pekanbaru. Variabel kompensasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling kuat terhadap kinerja guru pada SMP Cendana Pekanbaru.*

**Kata Kunci : Kinerja Guru, Kompensasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah**

## **PENDAHULUAN**

Rendahnya kualitas sumber daya manusia terutama dalam bidang pendidikan merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan nasional dan pengembangan ekonomi nasional serta akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik melalui pendidikan formal maupun non formal.

Tenaga guru sebagai salah satu tenaga kependidikan mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan kompensasi. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. (Sedarmayanti, 2001 : 9)

Upaya-upaya peningkatan kinerja biasanya dilakukan dengan cara memberikan insentif, memberikan motivasi, peningkatan kemampuan, kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila kompensasi yang diberikan tepat waktunya dan pihak manajemen sekolah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan harapan-harapan tersebut dapat dipenuhi terhadap hasil kerjanya.

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur dari komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan kreatifitas dalam melaksanakan pengajaran serta tujuan lainnya.

Komitmen yang tinggi dari guru-guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, perlu diimbangi dengan pemberian kompensasi yang layak. Kompensasi sangat penting bagi guru, karena besarnya kompensasi merupakan penerimaan atau ukuran nilai pekerjaan guru itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja guru. Apabila kompensasi dapat diberikan secara tepat dan benar, para guru akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan mempunyai kinerja yang baik sehingga tujuan yayasan tercapai dan tujuan pendidikan terpenuhi.

Selain itu keberhasilan di sekolah juga sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (E.Mulyasa, 2004 : 25).

Sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, seorang kepala sekolah haruslah memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan, oleh karena itu kepala sekolah haruslah mempunyai kepribadian dan sifat-sifat kepemimpinan.

Salah satu penyelenggara proses belajar mengajar disekolah adalah SMP Cendana Pekanbaru yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Cendana. Sekolah ini merupakan Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI) yang menyelenggarakan satuan pendidikan lanjutan tingkat pertama berstandar nasional dan bertaraf internasional sesuai dengan visi yang telah ditetapkan sekolah tersebut.

Kemudian berdasarkan data yang diperoleh dari yayasan pada lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2010 dapat diketahui perkembangan kompensasi yang diberikan yayasan terhadap para guru di SMP Cendana Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1 : Perkembangan Gaji Guru SMP Cendana Pekanbaru Tahun 2006 - 2010**

Tahun	Jumlah guru	Gaji rata-rata /orang/tahun (Rp)	Gaji rata-rata/orang/bulan (Rp)	Kenaikan (%)
2006	37	30.523.488	2.543.624	-
2007	41	35.514.708	2.959.559	16,35
2008	40	37.655.172	3.137.931	6,03
2009	39	40.340.424	3.361.702	7,13
2010	39	43.014.084	3.584.507	6,63

**Sumber : Yayasan Pendidikan Cendana Pekanbaru**

Secara umum dapat dilihat dari tahun ke tahun gaji pokok guru senantiasa mengalami peningkatan. Walaupun rata-rata gaji yang diterima guru sudah tinggi, namun masih banyaknya keluhan dari guru-

guru tersebut, terutama tentang kebijakan kompensasi yang diterima guru seperti uang lembur yang ditiadakan. Selain gaji di atas, kompensasi lain yang diterima guru berupa tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan transportasi, tunjangan hari tua dan sebagainya. Tunjangan ini diberikan untuk peningkatan kinerja guru-guru pada SMP Cendana Pekanbaru.

Berdasarkan pengamatan penulis didapat informasi bahwa kinerja guru di SMP Cendana Pekanbaru secara umum sudah baik tapi ketaatan guru untuk mengajar masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2 : Tingkat Kehadiran Guru di SMP Cendana Pekanbaru Tahun 2006-2010**

Tahun	Jumlah Guru	Jumlah Hari Kerja	Jumlah rata-rata Absensi Guru/tahun (hari)		
			Alfa	Lambat Masuk	Cepat pulang
2006	37	297	0	30	59
2007	41	297	0	43	52
2008	40	295	0	45	66
2009	39	295	0	43	76
2010	39	296	0	47	69

*Sumber : SMP Cendana Pekanbaru*

Dari tabel 1.2 dapat diidentifikasi bahwa dari waktu ke waktu tingkat kehadiran guru di sekolah sudah cukup bagus dengan tidak adanya guru yang absen (Alfa), walaupun ada guru yang tidak datang atau alfa dalam hari tersebut, maka akan dilakukan pemotongan cuti tahunan yang diberikan kepada guru masing-masing 30 hari kerja dalam setahun. Selain itu, masih banyaknya guru yang terlambat datang ke sekolah dan masih tingginya guru yang cepat pulang. Hal ini akan berdampak tidak tercapainya proses belajar mengajar yang maksimal.

Kemudian berdasarkan penilaian kinerja guru pada SMP Cendana Pekanbaru yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3 : Penilaian Kinerja Guru pada SMP Cendana Pekanbaru Tahun 2006 - 2010**

Tahun	Jumlah Guru	Penilaian			
		A	B	C	D
2006	37	19	14	4	0
2007	41	12	28	1	0
2008	40	10	29	1	0
2009	39	5	34	0	0
2010	39	0	0	0	0

*Sumber : Yayasan Pendidikan Cendana Pekanbaru*

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa hasil penilaian yang dilakukan oleh kepala Sekolah SMP Cendana Pekanbaru terhadap guru cenderung mengalami penurunan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di SMP Cendana Pekanbaru yang berlokasi di Kompleks Randu PT.Chevron Pacifik Indonesia Rumbai Pekanbaru, penelitian ini dilakukan selama 4 bulan (Januari-April).

### **Populasi dan Sampel**

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi adalah seluruh guru di SMP Cendana Pekanbaru yang berjumlah 39 orang. Dan untuk memberikan pandangan atau gambaran yang lebih mendekati nilai yang sesungguhnya, maka penulis menetapkan metode pengambilan sampel secara sensus.

### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan secara deskriptif dimana semua data yang terkumpul, diinterpretasikan kemudian dihubungkan dengan teori yang mendukung permasalahan dari studi kepustakaan.

Selain itu, metode yang digunakan peralatan statistik yaitu analisis regresi linear berganda. Dalam analisis linear berganda ini menggunakan persamaan :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Guru
- $\beta_0$  : Konstanta
- $X_1$  : Variabel Kompensasi
- $X_2$  : Variabel Kepemimpinan kepala sekolah
- $\beta_1$  : Koefisien Regresi Kompensasi
- $\beta_2$  : Koefisien Regresi Kepemimpinan kepala sekolah
- e : Error (kesalahan)

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

## Karakteristik Responden

Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat usia.

**Tabel 1.4. : Karakteristik Responden**

Indikator	Frekuensi	Persentase
<b>Tingkat Usia</b>		
30 – 40 tahun	11	28,20%
41 - 50 tahun	24	61,54%
➤ 50 tahun	4	10,26%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	14	35,90%
Wanita	25	64,10%
<b>Masa Kerja</b>		
0 – 5 tahun	1	2,56%
6 -10 tahun	4	10,26%
11 – 15 tahun	15	38,46%
>15 tahun	19	48,72%

Sumber : Data Olahan, 2011

Dari tabel 1. 4. dapat dilihat responden umumnya berumur antara 41 – 50 tahun. Dari Jenis Kelamin, responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan (64,10%) , sedangkan dari masa kerja mayoritas responden bekerja selama lebih dari 15 tahun (48,72%).

## Analisis Regresi Linear Berganda

Pada bagian ini memberikan gambaran model regresi yang digunakan dalam penelitian atas variable dependen. Berdasarkan analisis regresi dengan bantuan program SPSS, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda. Adapun hasil dari SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.5. : Analisis Coefficients**

Model	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	Sig
Constant	0,193	0,583	2,026	0,563
X1	0,500	4,577	2,026	0,000
X2	0,473	3,676	2,026	0,001

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disusun persamaan regresi linear berganda berikut :  
 $Y = 0,193 + 0,500X_1 + 0,473X_2 + e$

- Nilai  $\beta_0 = 0,193$  merupakan nilai konstanta yang apabila seluruh variabel dianggap nol, maka nilai kinerja guru sebesar 0,193
- Nilai  $\beta_1 = 0,500$  merupakan koefisien regresi untuk kompensasi ( $X_1$ ), menunjukkan apabila variabel kompensasi ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada Y sebesar 0,500 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara Kompensasi dan Kinerja guru.

- c. Nilai  $\beta_2 = 0,473$  merupakan koefisien regresi untuk kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ), menunjukkan apabila variabel kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada Y sebesar 0,473 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

### Pengujian Signifikan Serentak (Uji F)

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa variabel kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Cendana Pekanbaru atau tidak maka diperlukan suatu jenis varian (ANOVA) untuk menguji hipotesis tersebut secara bersama-sama (Uji-F).

Selanjutnya untuk membuktikan bahwa semua variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F dengan ketentuan :

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS, diperoleh analisis varian (ANOVA) sebagai berikut :

**Tabel 1.6. Uji- F (Anova)**

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.259	2	1.629	28.021	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.093	36	.058		
	Total	5.352	38			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 1. 6. dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah 28,021, hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  yang sebesar 28,021 dengan signifikansi sebesar 0,000 tersebut ternyata lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Oleh sebab itu hipotesa yang dikemukakan bahwa variabel kompensasi dan kepemimpinan

mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Cendana Pekanbaru dapat diterima.

### Uji Signifikan Individual (Uji - t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial) dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat tetap atau konstan. Hal ini dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dari hasil perhitungan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.7. Uji-t (koefisien)**

	<b>Model</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
1	(Constant)	.583	.563
	Kompensasi	4.577	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	3.676	.001

**Sumber : data Olahan Hasil Penelitian, 2011**

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dimana hasil perhitungan t tabel dengan tingkat signifikansi 5 % diperoleh dengan cara :

$$\begin{aligned} &= (\alpha / 2) ; (n - 2) \\ &= 0,05 / 2 ; 39 - 2 \\ &= 0,025 ; 37 \\ &= 2,026 \end{aligned}$$

Dari tabel diatas diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

- a. Variabel Kompensasi ( $X_1$ ), menunjukkan t hitung sebesar  $4,577 >$  dari t tabel 2,026 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih besar dari taraf signifikansi

5% maka secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja guru

- b. Variabel Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) menunjukkan t hitung sebesar 3,676 > dari t tabel 2,026 dengan signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, maka secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
- c. Dengan memperhatikan thitung dari variabel kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh paling kuat atau dominan terhadap kinerja guru.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Setelah menganalisis dan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada SMP Cendana Pekanbaru, maka penulis mengambil kesimpulan dengan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Secara simultan dan parsial variabel kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Cendana Pekanbaru.
2. Secara parsial faktor yang paling kuat mempengaruhi kinerja guru pada SMP Cendana Pekanbaru adalah faktor pemberian kompensasi ( $X_1$ ).
3. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,609 artinya variabel X yang terdiri dari kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersamaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 60,90% Dan sisanya 39,10% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis sampaikan, maka penulis ingin menyumbangkan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi sekolah dan yayasan dalam rangka meningkatkan kinerja guru SMP Cendana Pekanbaru, antara lain :

1. Setelah diadakan penelitian, ternyata faktor kompensasi dan faktor kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Cendana Pekanbaru. Dengan demikian, maka diharapkan sekolah dan yayasan selalu memperhatikan kedua faktor tersebut. Misalnya dengan meningkatkan kesejahteraan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.
2. Dengan memperhatikan keseluruhan jawaban responden terhadap pemberian kompensasi yang termasuk kategori cukup memuaskan, maka pihak yayasan haruslah memperhatikan dan meningkatkan pemberian kompensasi, sehingga guru-guru pada SMP Cendana Pekanbaru lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya sehingga visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan dapat tercapai.
3. Untuk kepemimpinan kepala sekolah pada SMP Cendana Pekanbaru yang termasuk kategori cukup baik, maka kepala sekolah diharapkan untuk lebih meningkatkan kepemimpinannya terutama dalam hal pengawasan saat proses belajar mengajar.



4. Kinerja guru pada SMP Cendana Pekanbaru yang masuk kategori baik, agar lebih ditingkatkan sehingga visi dan misi sekolah yang berstandar nasional dan bertaraf internasional dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Moekijat, 1995, *Manajemen Sumber Daya Strategik*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Gomes Cardoso, Faustino. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan V)*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Handoko, T Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_ 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartini, 2003, *Pimpinan dan Kepemimpinan Abnormal itu?*, edisi Baru, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Marto, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2 Jilid Pertama. Jakarta : Salemba Empat
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Nasution, Mulia, 2000, *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Djambatan, Jakarta.
- Nawawi, H, 1997, *Kepemimpinan yang Efektif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari H, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S, 1996, *Manajemen Personalia (manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi VI, BPFE, Yogyakarta.
- Daryanto, Agus. 2005. *Manajemen Sekolah dan Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Kompetensi*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pandojo, Ranu Heidracman dan Suad Hasan, 2000, *Manajemen Personalia, Edisi ke IV*, BPFE, Gahlia Indonesia, Yogyakarta.
- Purwanto, Iwan, 2007, *Manajemen Strategi*, CV. Yrama Widya, Bandung.
- Rachmawati, Nungki. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perkembangannya*, Salemba Empat, Jakarta
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Murni Kencana, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Press, Jakarta.
- Sastrohadwiryo, Siswanto, 2003, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9 Jilid 1, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Prodiktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesatu*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Hendry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto, HB, 2005, *Pengantar Manajemen*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulistiyani, et.al, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Graffindo Persada, Edisi Empat.
- Surya, Dharma, 2008, *Kompetensi, Peran dan Kinerja Guru*, Depdiknas Jakarta
- Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Umar, Husein. 2009. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Pasal 20 (a) *Tentang Guru dan Dosen*.

- Utami, Mutamimah Retno, 2006, *pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP negeri 8 Semarang*. Universitas Negeri Semarang, Skripsi, Tidak dipublikasikan.
- Wahjosumidjo, 2002, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indah, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2002, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo, Glenn Adiprana, 2007, *analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada Karoseri Gajah Mada di Sidoarjo*. Skripsi, Tidak dipublikasikan.
- Wuryani, Dewi Sri, 2009, *pengaruh kepemimpinan dan pengambilan keputusan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kartasura*, Skripsi, tidak dipublikasikan.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Www.Google.com//*Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru*. diakses bulan Januari-Maret 2011.