

**PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, SISTEM
KOMPENSASI, REKRUTMEN, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI DI KABUPATEN
LOMBOK TENGAH**



**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
2025**

RINGKASAN

Pendahuluan

Guru berperan penting dalam sistem pendidikan guna membangun Sumber Daya Manusia yang unggul dan berkarakter bagi kemajuan bangsa dan negara (Undang-Undang No. 20, 2003). Tugas guru adalah mulia dan untuk mengemban tanggung jawab ini diperlukan kesiapan untuk berkorban dan bekerja keras, selain itu perlu memiliki kompetensi yang tinggi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tercapai tujuan pendidikan (Undang-Undang No. 14, 2005) sehingga guru wajib memiliki kinerja yang baik (Peraturan Menteri 16, 2007).

Kenyataan hasil assesmen nasional dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTB termasuk Kabupaten Lombok Tengah tahun pelajaran 2022/2023 berkaitan potret aliterasi dan numerasi berada pada posisi yang kurang menggembirakan, baik angka literasi maupun numerasi berada di bawah angka rata-rata nasional. Artinya, lebih dari separuh atau lebih 50% anak didik kita memiliki tingkat literasi maupun numerasi di bawah standar (Susanto, 2022)

Kinerja guru SMP Negeri di kabupaten Lombok Tengah berdasarkan hasil penilaian kinerja guru pada pelaksanaan pembelajaran sebagai berikut; guru yang membuat rencana pembelajaran adalah 51,25% (kategori rendah), guru yang menerapkan metode pembelajaran bervariasi adalah 50,75% (kategori cukup), guru yang melaksanakan pembelajaran secara sistematis dan kontekstual adalah 60,75% (kategori tinggi), guru yang menggunakan media pembelajaran adalah 48,00% (kategori cukup), guru yang menindaklanjuti hasil penilaian adalah 71,25% (kategori cukup), dan guru yang menunjukkan kompetensi profesional adalah 45,25% (kategori kurang).

Kinerja guru diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, sistem kompensasi, rekrutmen, dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan visioner, sistem kompensasi, rekrutmen dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Lombok Tengah.

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan atau capaian hasil kerja sesuai tugas dan tanggung jawab guru pada periode tertentu berkaitan dengan standar kompetensi guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru SMP Negeri di kabupaten Lombok Tengah sesuai Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 yakni merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil belajar, menindaklanjuti hasil penilaian guna meningkatkan kualitas pendidikan. (Supardi, 2013; Megarani, 2016; Saputra, 2016; Mangkunegara, 2017; Huda, 2020). Indikator untuk mengukur kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Lombok Tengah adalah; (1), merencanakan pembelajaran, (2) Melaksanakan Pembelajaran, (3) Mengevaluasi, (4) Tanggung jawab, (5) Inisiatif; (6) Pengembangan diri.

Kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang memiliki visi jelas dan berfokus pada masa depan yang penuh tantangan dilakukan dengan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. (Danim, 2008; Ara Hidayat dan Imam Mavhali, 2010; Komariah, 2010; Makmun, 2015; Hartono, 2014). Pada penelitian ini Indikator untuk mengukur kepemimpinan visioner antara lain: Indikator kepemimpinan visioner terdiri atas: (1) visi yang jelas, (2) dapat dipercaya, (3) masa depan organisasi yang terus tumbuh dan meningkat, (4) misi yang dilaksanakan, (5) bekerja sama, (6) inovatif, (7) tegas dan adil, (8) integritas pribadi.

Sistem kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima berupa fisik maupun non fisik yang diterima oleh seorang pekerja secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan secara adil dan layak sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Hasibuan, 2010; Sinambela, 2016; Enny, 2019; Marwansyah, 2010; Widodo, 2014). Pada penelitian ini indikator untuk mengukur variabel kompensasi pada guru SMP Negeri di Kabupaten Lombok Tengah adalah; (1) gaji/upah; (2) tunjangan; (3) insentif/reward; (4) fasilitas; (5) promosi karier, (6) hiburan, (7) kompensasi.

Rekrutmen adalah proses mencari, mempengaruhi, menarik pelamar, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan untuk menutupi kekurangan tenaga kerja. (Hasibuan, 2012; Sabarno, 2007; Simamora, 2004;

Samsudin, 206; Rivai, 2012). Pada penelitian ini indikator untuk mengukur rekrutmen guru SMP Negeri di kabupaten Lombok Tengah adalah; (1) Persyaratan; (2) Prosedur; (3) Metode Seleksi; (4) Materi Seleksi; (5) kualitas hasil seleksi.

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal pada seseorang yang berpengaruh terhadap perilaku untuk memenuhi kebutuhan dirinya yang merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang diharapkan. (Gibson, 2012; Robbin, 2015; Tannady, 2015; Luthans, 2012; Usman, 2010). Indikator motivasi kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Lombok Tengah adalah; (1) kebutuhan hidup, (2) prestasi kerja, (3) penghargaan, (4) kepuasan kerja, (5) lingkungan kerja, (6) kekuasaan, (7) kebijakan pimpinan, dan (8) keamanan kerja

Hipotesis pada penelitian ini adalah kepemimpinan visioner, sistem kompensasi, rekrutmen dan motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu kepemimpinan visioner, sistem kompensasi, dan rekrutmen juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Metode

Penelitian kuantitatif ini menerapkan metode survei menggunakan kuesioner untuk memperoleh data. Jumlah populasi adalah 1.168 guru SMP Negeri di Kabupaten Lombok Tengah tersebar pada 12 kecamatan. Teknik pengambilan sampel secara random menggunakan formula Morgan dan Krejcie kemudian dikoreksi dengan rumus Warwick dan Lininger, untuk mendapatkan sampel 340 orang (Agung, 2014). Data dianalisis pada pengujian validitas butir instrumen dengan ketentuannya jika angka *pearson correlation* lebih besar dari r tabel *product moment* dengan taraf signifikansi $< 0,05$ maka dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat *Cronbach Alpha* (α). Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai pada Cronbach Alpha > 0.70 .

Analisis data menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* dengan *Partial Least Square* (SEM PLS) menggunakan software SmartPLS 3.2.9 for

Windows untuk mendapatkan hasil pengaruh secara langsung kepemimpinan visioner, sistem kompensasi, rekrutmen dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan visioner, sistem kompensasi, dan rekrutmen terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian adalah; (1) deskripsi kuantitatif variabel kepemimpinan visioner, sistem kompensasi, rekrutmen dan motivasi kerja dan kinerja guru pada kategori sangat tinggi. (2) model persamaan struktural yang dibentuk dari variabel penelitian pada kategori sangat kuat untuk memprediksi variabel dependen kinerja guru pada $Q^2 = 0,959$, (3) kepemimpinan visioner berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien 0,728, T-Statistik 2,367 dan taraf signifikansi 0,019. (4) kepemimpinan visioner berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien 0,333, T-Statistik 2,033 dan taraf signifikansi 0,043. (5) sistem kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien 0,445, T-Statistik 5,720 dan nilai taraf signifikansi 0,000. (6) sistem kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien 0,157, T-Statistik 2,022 dan taraf signifikansi 0,044. (7) rekrutmen berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien 0,239, T-Statistik 2,276 dan taraf signifikansi 0,021. (8) rekrutmen berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien 0,749, T-Statistik 6,415 dan taraf signifikansi 0,000. (9) motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien 0,229, T-Statistik 2,180 dan taraf signifikansi 0,032. (10) kepemimpinan visioner berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien 0,167, T-Statistik 2,929 dan taraf signifikansi 0,008. (11) sistem kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien 0,104, T-Statistik 2,971 dan taraf signifikansi 0,004. (12) rekrutmen berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja

dengan nilai koefisien 0,155, T-Statistik 2,460 dan taraf signifikansi 0,011. Temuan penelitian ini adalah motivasi kerja menjadi mediasi penuh dan mampu memediasi pengaruh kepemimpinan visioner, sistem kompensasi dan rekrutmen terhadap kinerja guru. Direkomendasikan untuk menerapkan kepemimpinan visioner, sistem kompensasi, rekrutmen dan motivasi kerja yang terbukti berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru.

Berdasarkan temuan penelitian ini disarankan: (1) Model Persamaan Struktural (SEM-PLS) dapat dipergunakan sebagai model analisis pada penelitian-penelitian berikutnya karena model ini mampu memprediksi hasil analisis dengan kuat. (2) Penyelenggara pendidikan baik pemerintah, penyelenggara pendidikan oleh masyarakat agar menerapkan kepemimpinan visioner yang dilaksanakan secara konsisten untuk membangun motivasi kerja yang kuat untuk meningkatkan kinerja guru bagi kemajuan pendidikan. (3) Dinas pendidikan Kabupaten Lombok Tengah agar terus menguatkan sistem kompensasi pada seluruh institusi pendidikan dengan untuk meningkatkan motivasi kerja para guru dan pegawai yang dampaknya pada peningkatan kinerja, karena pada penelitian ini sistem kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. (4) Kepala dinas pendidikan dan satuan pendidikan untuk menerapkan sistem rekrutmen guru dan tenaga kependidikan secara terbuka dan obyektif untuk memperoleh tenaga yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dibidang pendidikan dan berdampak pada kinerja yang meningkat sehingga mutu pendidikan dapat diwujudkan karena terbukti pada penelitian ini rekrutmen berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. (5) Kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan indikator penelitian ini dengan cara mengintegrasikan kearifan lokal pada kepemimpinan visioner, sistem kompensasi dan rekrutmen agar dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja guru.

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI**

Disertasi oleh Jumadi NIM 2239011013 telah diperiksa dan disetujui untuk melaksanakan Ujian Terbuka Disertasi.

Promotor,



Prof. Dr. Anak Agung
Gede Agung, M.Pd.

NIP 195605201983031002
23 Oktober 2024

Ko-Promotor 1,



Prof. Dr. Ir. Dewa Gede
Hendra Divayana, S.Kom,
M.Kom., IPM.,
ASEAN.Eng.

NIP 19840724 2015041002
24 Oktober 2024

Ko-Promotor 2,



Prof. Dr. Kadek Rihendra
Dantes, ST., MT.

NIP 197920122006041001
26 Oktober 2024

Mengetahui:
Koordinator Program Studi Ilmu Pendidikan
Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha,



Prof. Dr. Putu Kerti Nitiasih, M.A.
NIP 196206261986032002












Singaraja, Oktober 2024

Nama Mahasiswa : Jumadi
Nomor Registrasi : 2239011013
Angkatan : 2022

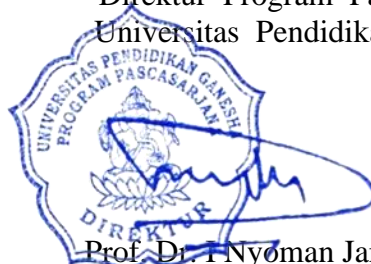
LEMBAR PENGESAHAN

Disertasi Jumadi NIM 2239011013 berhasil dipertahankan di depan tim penguji dan dinyatakan diterima serta sah sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Doktor Program Studi Ilmu Pendidikan Konsentrasi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.

Disahkan pada tanggal, 10 Februari 2025

	Oleh Tim Penguji	
	: Ketua	Prof. Dr. Wayan Lesmawan, M.Pd. NIP 19670221 199303 1 002
	: Sekretaris	Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd. NIP 195910101986031003
	: Kaprodi	Prof. Dr. Putu Kerti Nitiasih, M.A NIP 19620626 1986032002
	: Promotor	Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung, M.Pd. NIP 19560520 1983031002
	: Ko-Promotor I	Prof. Dr. Ir. Dewa Gede Hendra Divayana, S.Kom., M.Kom., IPM., ASEAN Eng., APEC.Eng NIP 198407242015041002
	: Ko-Promotor II	Prof. Dr. Kadek Rihendra Dantes, S.T., M.T. NIP 197912012006041001
	: Penguji Internal I	Prof. Dr. I Made Yudana, M.Pd. NIP 196008191985031001
	: Penguji Internal II	Prof. Dr. I Putu Wisna Ariawan, M.Si. NIP 196805191993031001
	: Penguji Internal III	Dr. Ni Luh Gede Erni Sulindawati, SE. Ak, M.Pd. NIP 196909042003122001
	: Penguji Internal IV	Dr. Basilius Redan Werang, S.S., S.Sos., JCL. NIP 196606142003121002

Mengesahkan
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha



Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd.
NIP 195910101986031003

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa Disertasi berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Sistem Kompensasi, Rekrutmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kabupaten Lombok Tengah”** saya buat sebagai syarat memperoleh gelar Doktor pada Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha adalah karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian pada Disertasi ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Singaraja, 10 Februari 2025

Yang membuat pernyataan,



Jumadi

NIM 2239011013

PRAKATA

Puji syukur diaturnkan ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga disertasi berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Sistem Kompensasi, Rekrutmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Lombok Tengah”** dapat diselesaikan.

Disertasi ini merupakan sebagian persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Program Studi Ilmu Pendidikan, pada Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Disertasi ini disusun sebagai laporan tugas akhir dan penelitian kuantitatif teknik survei menggunakan kuesioner pada guru SMP Negeri di kabupaten Lombok Tengah. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan SEM-PLS menjadi laporan hasil penelitian berupa disertasi.

Selama penyusunan disertasi, penulis mendapatkan arahan, bimbingan dan motivasi serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan mengucapkan terima kasih kepada;

1. Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung, M.Pd., selaku promotor yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dengan tulus dan humanis sehingga penulis terbantu dalam mengatasi kendala selama penyusunan disertasi ini.
2. Prof. Dr. Ir. Dewa Gede Hendra Divayana, S. Kom., M. Kom., IPM., ASEAN.Eng., selaku Co-promotor 1 yang telah memberikan saran, motivasi dan bimbingan selama penyusunan disertasi ini.

3. Dr. Kadek Rihendra Dantes, ST., MT. selaku co-promotor 2 yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam mengatasi kesulitan teknis selama penyusunan disertasi ini.
4. Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd., Direktur Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha yang telah memberikan arahan dan motivasi untuk penyelesaian disertasi ini.
5. Prof. Dr. Putu Kerti Nitiasih, M.A., selaku koordinator Program Studi Ilmu Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha yang telah memberikan arahan bermakna dan motivasi selama menyelesaikan disertasi ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa program studi Ilmu Pendidikan pada konsentrasi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha yang telah membantu dalam penyelesaian disertasi ini.
7. Keluarga tercinta yang telah mendukung dan memberikan dorongan serta selalu mendoakan, terima kasih juga atas pengertiannya karena terabaikan selama penyelesaian disertasi ini.

Semoga semua yang telah diberikan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan pahala berlipat dari Tuhan Yang Maha Esa dan semoga pula semuanya tetap diberi kesehatan serta kemudahan menjalani kehidupan ini.

Menyadari bahwa disertasi belum sempurna, masih ada kekurangan dan sehingga membutuhkan masukan, kritik dan saran, namun demikian mudah-mudahan dapat memberikan sumbangsih untuk meningkatkan kinerja guru.

Singaraja, 10 Februari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

COVER	i
ABSTRAK	ii
RINGKASAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ix
LEMBAR PENGESAHAN	x
LEMBAR PERNYATAAN	xi
PRAKATA.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	14
1.3 Pembatasan Masalah.....	16
1.4 Rumusan Masalah.....	16
1.5 Tujuan Penelitian.....	18
1.6 Signifikansi Penelitian.....	20
1.7 <i>Novelty</i> /Orisinalitas.....	21
BAB II KAJIAN PUSTAKA	28
2.1 Deskripsi Teoretis	28
2.1.1 Kajian tentang Kinerja Guru.....	28
2.1.2 Kajian tentang Kepemimpinan Visioner	48
2.1.3 Kajian tentang Sistem Kompensasi	57
2.1.4 Kajian tentang Rekrutmen	71
2.1.5 Kajian tentang Motivasi Kerja.....	86
2.2 Kajian Hasil Penelitian yang Relevan	103
2.2.1 Kajian Pengaruh Kepemimpinan Visioner thd Motivasi Kerja	103
2.2.2 Kajian Pengaruh Kepemimpinan Visioner thd Kinerja Guru ..	105
2.2.3 Kajian Pengaruh Sistem Kompensasi thd Motivasi Kerja	106

2.2.4 Kajian Pengaruh Sistem Kompensasi thd Kinerja Guru	108
2.2.5 Kajian Pengaruh Rekrutmen terhadap Motivasi Kerja.....	109
2.2.6 Kajian Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Guru	110
2.2.7 Kajian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	111
2.3 Kerangka Berpikir.....	112
2.3.1 Kepemimpinan Visioner Berpengaruh tdp Motivasi Kerja	112
2.3.2 Kepemimpinan Visioner Berpengaruh terhadap Kinerja Guru	113
2.3.3 Sistem Kompensasi Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	114
2.3.4 Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Guru	115
2.3.5 Sistem Rekrutmen Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	116
2.3.6 Sistem Rekrutmen Berpengaruh terhadap Kinerja Guru	117
2.3.7 Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Guru.....	118
2.4 Hipotesis Penelitian	120
BAB III METODE PENELITIAN	122
3.1 Desain Penelitian	122
3.2 Subjek atau Sampel Penelitian	123
3.2.1 Populasi Penelitian.....	123
3.2.2 Sampel Penelitian.....	124
3.2.3 Menentukan Ukuran Sampel.....	124
3.2.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	127
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	129
3.3.1 Identifikasi Variabel.....	129
3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	129
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	132
3.4.1 Metode Pengumpulan Data.....	132
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	133
3.4.3 Jadwal Pengumpulan Data.....	133
3.5 Instrumentasi Penelitian	133
3.5.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	134
3.5.2 Uji Validitas Isi Instrumen	136
3.5.3 Uji Coba Instrumen penelitian	138
3.5.4 Uji Validitas Butir Instrumen	139

3.5.5 Uji Reliabilitas Instrumen	146
3.6 Metode Analisis Data.....	148
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	148
3.6.2 Analisis Statistik Inferensial dengan SEM-PLS	150
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	168
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	168
4.2 Gambaran Umum Responden.....	169
4.2.1 Sebaran Responden	169
4.2.2 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	170
4.2.3 Responden Menurut Usia	170
4.2.4 Responden Menurut Masa Kerja.....	171
4.3 Deskripsi Data Penelitian.....	172
4.3.1 Identifikasi Variabel Penelitian	173
4.3.2 Identifikasi Jawaban Responden	173
4.3.3 Hasil Analisis Korelasi Antar Variabel	178
4.4 Hasil Analisis Data	180
4.4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	180
4.4.2 Hasil Analisis Inferensial SEM-PLS	195
4.4.3 Hasil Pengujian Hipotesis Statistik.....	205
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	212
4.6 Temuan Penelitian	231
4.7 Implikasi Penelitian	232
4.8 Publikasi Hasil Penelitian	233
BAB V PENUTUP	234
5.1 Simpulan	234
5.2 Saran.....	239
DAFTAR RUJUKAN	242
RIWAYAT HIDUP.....	250
LAMPIRAN.....	252

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Matrik Grand Teori Kinerja Guru	46
Tabel 2. 2 Matrik Grand Teori Kepemimpinan Visioner.....	56
Tabel 2. 3 Matrik Grand Teori Sistem Kompensasi	69
Tabel 2. 4 Matrik Grand Teori Rekrutmen	85
Tabel 2. 5 Matrik Grand Teori Motivasi Kerja.....	102
Tabel 3. 1 Distribusi Populasi Penelitian	124
Tabel 3. 2 Penentuan Jumlah Sampel Penelitian	125
Tabel 3. 3 Distrbusi Anggota Sampel Penelitian	128
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	135
Tabel 3. 5 Kategori/Kreteria Uji Validitas Isi	137
Tabel 3. 6 Hasil Validitas Isi Instrumen oleh Pakar.....	137
Tabel 3. 7 Rakapitulasi hasil pengujian butir instrumen.....	139
Tabel 3. 8 Validitas Butir Instrumen Kepemimpinan Visioner (X1).....	140
Tabel 3. 9 Validitas Butir Instrumen Sistem Kompensasi (X2).....	141
Tabel 3. 10 Validitas Butir Instrumen Rekturmen (X3)	142
Tabel 3. 11 Validitas Butir Instrumen Motivasi Kerja (Y1)	144
Tabel 3. 12 Validitas Butir Instrumen Kinerja Guru (Y2).....	145
Tabel 3. 13 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	147
Tabel 3. 14 Skala Penilaian atau Kategori/Klasifikasi.....	149
Tabel 3. 15 Kreteria/Kategori Skor Rata-rata	150
Tabel 3. 16 Perbedaan CB-SEM dengan PLS-SEM	152
Tabel 3. 17 Keunggulan dan Kelemahan PLS-SEM.....	153
Tabel 3. 18 Kriteria Uji Kecocokan Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	161
Tabel 3. 19 Kriteria Uji Kecocokan Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	162
Tabel 4. 1 Sebaran Responden Menurut Kecamatan	169
Tabel 4. 2 Responden Menurut Jenis Kelamin	170
Tabel 4. 3 Responden Menurut Usia.....	171
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	172
Tabel 4. 5 Identifikasi Variabel Penelitian.....	173
Tabel 4. 6 Kreteria/Kategorisasi Skor Rata-rata	174

Tabel 4. 7 Rekapitulasi Kepemimpinan visioner (X1).....	174
Tabel 4. 8 Rekapitulasi Variabel Sistem Kompensasi (X2).....	175
Tabel 4. 9 Rekapitulasi Variabel Rekrutmen (X3).....	176
Tabel 4. 10 Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja (Y ₁).....	177
Tabel 4. 11 Rekapitulasi Variabel Kinerja Guru (Y2)	178
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Korelasi antar Varibel.....	179
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	181
Tabel 4. 14 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Visioner (X1)	182
Tabel 4. 15 Kategori/Kualifikasi skor Kepemimpinan Visioner (X1).....	184
Tabel 4. 16 Distribusi Frekwensi Sistem Kompensasi (X2)	185
Tabel 4. 17 Kategori/Kualifikasi skor Sistem Kompensasi (X3).....	187
Tabel 4. 18 Distribusi Frekwensi Rekrutmen (X3).....	188
Tabel 4. 19 Kategori/Kualifikasi skor Rekrutmen (X3).....	190
Tabel 4. 20 Distribusi Frekwensi Skor Motivasi Kerja (Y1).....	191
Tabel 4. 21 Kategorisasi dan Kualifikasi Skor Motivasi Kerja (Y1).....	192
Tabel 4. 22 Distribusi Frekwensi Kinerja Guru (Y2)	193
Tabel 4. 23 Kategori/Kualifikasi skor Kinerja Guru (Y2)	195
Tabel 4. 24 <i>Outer Loading</i> Indikator terhadap Variabel.....	197
Tabel 4. 25 <i>Cross Loading</i> Indikator terhadap Variabel.....	198
Tabel 4. 26 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk.....	200
Tabel 4. 27 <i>Root Square</i> Korelasi antar Variabel	201
Tabel 4. 28 Nilai R-square	202
Tabel 4. 29 Hasil Analisis Pengaruh Langsung Antar Variabel	204
Tabel 4. 30 Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel	205
Tabel 4. 31 Rekap Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total	206

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Penelitian	119
Gambar 3. 1 Model Hubungan Variabel Eksogen, Mediasi dan Endogen	123
Gambar 3. 2 Struktur Model PLS-SEM.....	155
Gambar 3. 3 Measure Model Kepmimpinan Visioner.....	157
Gambar 3. 4 Measure Model Sistem Kompensasi.....	157
Gambar 3. 5 Measure Model Rekrutmen.....	158
Gambar 3. 6 Measure Model Motivasi Kerja.....	158
Gambar 3. 7 Measure Model Kinerja Guru	159
Gambar 4. 1 Peta Kabupaten Lombok Tengah.....	168
Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden	170
Gambar 4. 3 Usia Responden.....	171
Gambar 4. 4 Masa Kerja Responden.....	172
Gambar 4. 5 Grafik Distribusi Frekwensi Kepemimpinan Visioner.....	183
Gambar 4. 6 Grafik Distribusi Frekwensi Kecerdasan Spiritual.....	186
Gambar 4. 7 Grafik Distribusi Frekwensi Rekrutmen	189
Gambar 4. 8 Grafik Distribusi Frekwensi Kedisiplinan Kerja.....	191
Gambar 4. 9 Grafik Distribusi Frekwensi Kinerja Perawat	194
Gambar 4. 10 Struktur Model SEM.....	196

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : 1 Surat Ijin Penelitian.....	252
Lampiran: 2 Permohonan Menjadi Judges Instrumen Penelitian.....	253
Lampiran : 3 Hasil Uji Judges dan Persetujuan.....	254
Lampiran : 4 Permohonan Ijin Menyebarkan Kuesioner	255
Lampiran : 5 Instrumen Penelitian	256
Lampiran : 6 Instrumen Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	277
Lampiran : 7 Analsis Jawaban Responden	284
Lampiran : 8 Analisis Korelasi Antar Variabel	286
Lampiran : 9 Hasil Analisis Statistik.....	287
Lampiran : 10 Analisis SEM PLS	293
Lampiran : 11 Evaluasi Hasil Uji SEM PLS	294
Lampiran : 12 Hasil Pengujian Hipotesis.....	301

