

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama : Nabila Rachmawati
Nomor Mahasiswa : 13311015
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

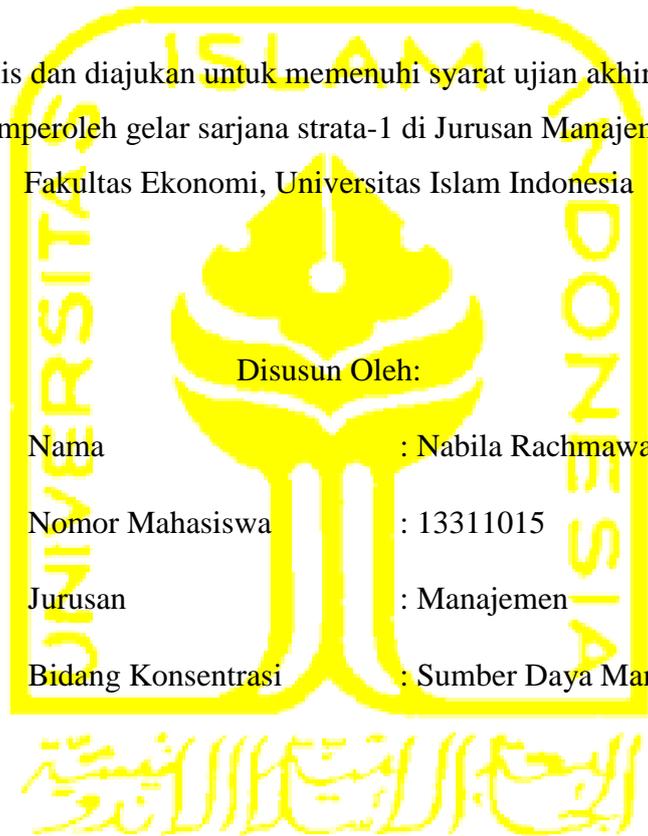
YOGYAKARTA

2018

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Disusun Oleh:

Nama : Nabila Rachmawatu
Nomor Mahasiswa : 13311015
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PERYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“ Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pertanyaan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 26/7 2018



Nabila Rachmawati

NIM. 13311015

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta**

Nama : Nabila Rachmawati

Nomor Mahasiswa : 13311015

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 Juli 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMP MUHAMMADIYAH 3 DEPOK YOGYAKARTA**

Disusun Oleh : **NABILA RACHMAWATI**

Nomor Mahasiswa : **13311015**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 14 Agustus 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Trias Setiawati, Dr., M.Si.

Penguji : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

**Effect of Leadership Style, Work Motivation and Job Satisfaction
Against Teacher Performance SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta**

Nabila Rachmawati

Department of Management, Faculty of Economics, Islamic University of Indonesia

E-mail: nabilarachmwti@gmail.com

ABSTRACT

Leadership style, satisfaction and motivation are the factors that influence performance. The purpose of this study is to determine the influence of leadership style, satisfaction, and motivation on teacher work performance, and among the three dependent variables that are most influential on teacher performance. This research was conducted to teachers of SMP Muhammadiyah 3 Depok Sleman Yogyakarta. The number of respondents or population in this study is 31 Persons. Data analysis using multiple linear regression analysis with IBM SPSS Statistics 20 Test tool as an analysis. The research method used is quantitative method by spreading the questionnaire to the teacher.

The result of this research are (1) There are significant positive influence of leadership style on the performance of permanent teacher of SMP Muhammadiyah 3 Depok partially, (2) There is significant positive effect of work motivation on the performance of permanent employee of SMP Muhammadiyah 3 Depok partial, (3) There is a significant positive effect of job satisfaction on organizational commitment partially (4) There is a significant positive influence of leadership style, work motivation and satisfaction of teacher performance in SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta (5) There is the biggest variabe influence between leadership style, motivation, satisfaction, to performance

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction, Teacher Performance*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta

Nabila Rachmawati
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
E-mail: nabilarachmwti@gmail.com

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan, kepuasan dan motivasi adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan, dan motivasi terhadap kinerja kerja guru, serta diantara ketiga variabel dependen itu mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan kepada guru SMP Muhammadiyah 3 Depok Sleman Yogyakarta. Jumlah responden atau populasi pada penelitian ini adalah 31 Orang. Analisis data menggunakan analisa regresi linear berganda dengan alat Uji *IBM SPSS Statistics 20* sebagai analisis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menyebar kuesioner kepada guru.

Hasil penelitian adalah (1) Terdapat pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru tetap SMP Muhammadiyah 3 Depok secara parsial, (2) Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap SMP Muhammadiyah 3 Depok parsial, (3) Terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara parsial, (4) Terdapat pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta (5) Terdapat variabel yang paling besar pengaruhnya diantara gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan, terhadap kinerja

Kata Kunci: *Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu Tak lupa shalawat dan salam kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW dengan segala keistimewaan-Nya sebagai tauladan bagi seluruh umat manusia di bumi sehingga kita dapat menjadi insan yang lebih berguna dan bermanfaat bagi sesama manusia.

Selama proses penulisan skripsi ini penulis mengalami proses yang cukup menguras waktu dan pikiran. Dalam menyusun skripsi penulisan penulis mendapat bantuan, dukungan, semangat, doa dan informasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Fakrul Wahid,S.T., M.Sc Rektor Universitas Islam Indonesi.
2. Bapak Dr. Jaka Sriyana,S.E., M.si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Dr. Sutrisno, Drs, MM., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, motivasi dan informasi yang diberikan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi.

5. Bapak Arif Hartono,. SE.,MHRM.,Ph.D selaku dosen penguji skripsi saya.
6. Kepala sekolah, guru-guru maupun karyawan SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta, yang telah memberikan kesempatan menjadi tempat penelitian ini.
7. Kedua orang tua, Mas Arsyad, Mbak Mayang serta Efa yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi, nasihat, bimbingan dan semangat sehingga Tugas Akhir Skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Semua Keluarga (Pakde,Bude,Om,Tante, Sepupu,Keponakaan) yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu.
9. Teman-teman Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia 2013.
10. Teman-teman KKN Unit 365 : Arya,Hamid,Rajiv,Irvan,Fatma,Farah dan Mutia
11. Sahabatku yang selalu setia menemaniku,memberi semangat mengerjakan tugas akhir (Nur Azizah,Yasmitha Lusy, Putri Novia, Desdilla, Ratri Ayu, Ishmah,Nourma, Risna,Savira,Mirna)

Semoga skripsi ini memberikan manfaat, serta menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi kita semua, Aamiin.

Wassalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Yogyakarta, 26-7 2018

Penulis,

Nabila Rachmawati

NIM. 13311015

DAFTAR ISI

| | |
|---|---------|
| | Halaman |
| Halaman Sampul Depan Skripsi | i |
| Halaman Judul Skripsi | ii |
| Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme..... | iii |
| Halaman Pengesahan Skripsi | iv |
| Lembar Berita Acara Skripsi | v |
| Kata Pengantar | vii |
| Abstrak | ix |
| Daftar Isi | xi |
| Daftar Tabel | xvii |
| Daftar Gambar | xx |
| Daftar Lampiran..... | xxi |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|----------------------------------|---|
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 6 |

BAB II KAJIAN PUSTAKA

| | |
|--|----|
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 8 |
| 2.1.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru..... | 8 |
| 2.1.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru..... | 11 |

| | |
|---|----|
| 2.1.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru | 13 |
| 2.1.4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru..... | 15 |
| 2.2 Landasan Teori..... | 22 |
| 2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan | 22 |
| 2.2.1.2 Sifat-sifat Kepemimpinan | 23 |
| 2.2.1.3 Fungsi Kepemimpinan..... | 23 |
| 2.2.1.4 Teori Path Goal..... | 23 |
| 2.2.1.5. Jenis-Jenis gaya Kepemimpinan..... | 24 |
| 2.2.2. Motivasi Kerja | 25 |
| 2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja..... | 25 |
| 2.2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja..... | 26 |
| 2.2.2.3 Indikator Motivasi | 27 |
| 2.2.2.4. Tujuan Motivasi | 28 |
| 2.2.2.5. Teori Motivasi..... | 29 |
| 2.2.3 Kepuasan Kerja..... | 29 |
| 2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja..... | 29 |
| 2.2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja..... | 30 |
| 2.2.3.3. Teori Kepuasan Kerja | 30 |
| 2.2.3.4. Faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja | 32 |
| 2.2.3.5 Dampak kepuasan kerja | 36 |
| 2.2.4. Kinerja Guru..... | 36 |
| 2.2.4.1. Pengertian Kinerja..... | 37 |
| 2.2.4.2. Pengertian Kinerja Guru..... | 37 |

| | |
|--|-----------|
| 2.2.4.3. Faktor Yang Pengertian Kinerja..... | 36 |
| 2.2.4.4 Penilaian Kinerja Guru..... | 39 |
| 2.2.4.5. Manfaat Penilaian Kinerja Guru..... | 39 |
| 2.2.4.6. Kompetensi Profesional Guru..... | 40 |
| a. Pengertian Guru..... | 40 |
| b. Syarat Guru | 40 |
| 2.2.5 Hubungan Antar Variabel | 41 |
| a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru..... | 41 |
| b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru..... | 43 |
| c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru..... | 45 |
| 2.2.6. Kerangka Pemikiran | 47 |
| 2.2.7 Hipotesis Penelitian | 47 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 49 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian | 49 |
| 3.2 Profil Sekolah | 50 |
| 3.2.1 Lokasi Penelitian | 50 |
| 3.2.2 Sejarah SMP Muh 3 Depok | 50 |
| 3.2.3 Visi dan Misi Organisasi | 52 |
| 3.2.4 Tabel Nama Guru SMP Muhammadiyah 3 Depok..... | 52 |
| 3.3 Variabel Penelitian | 53 |
| 3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 53 |
| 3.4.1 <i>Gaya Kepemimpinan</i> (X ₁)..... | 53 |
| 3.4.2 Kepuasan Kerja (X ₂)..... | 56 |
| 3.4.3 Motivasi Kerja (X ₃)..... | 57 |

| | | |
|---------------|--|-----------|
| 3.4.4 | Kinerja Kerja (Y)..... | 58 |
| 3.5 | Uji Instrumen Penelitian..... | 60 |
| 3.5.1 | Uji Reliabilitas | 60 |
| 3.5.2 | Uji Validitas..... | 61 |
| 3.6 | Jenis Pengumpulan Data | 62 |
| 3.7 | Teknik Pengumpulan Data..... | 62 |
| 3.8 | Populasi dan Sampel | 64 |
| 3.9 | Metode Analisis Data | 65 |
| 3.10 | Uji Asumsi Klasik..... | 65 |
| a. | Uji Normalitas..... | 66 |
| b. | Uji Multikolinieritas | 67 |
| c. | Uji Heteroskedastisitas..... | 67 |
| 3.11 | Uji Hipotesis..... | 68 |
| a). | Analisis Regresi Tahap I..... | 68 |
| 1. | Analisis Regresi Linier Berganda..... | 68 |
| 2. | Analisis regresi Sederhana..... | 69 |
| b). | R^2 (Koefisien Determinasi)..... | 70 |
| c) | Uji F (Serentak)..... | 70 |
| d). | Uji t (Parsial)..... | 71 |
| BAB IV | ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN..... | 71 |
| 4.1 | Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen..... | 71 |
| 4.1.1 | Hasil Uji Validitas Instrumen | 71 |
| a. | Hasil Uji Validitas Item-item Gaya Kepemimpinan..... | 72 |
| b. | Hasil Uji Validitas Item-item Kepuasan Kerja..... | 73 |

| | |
|--|----|
| c. Hasil Uji Validitas Item-item Motivasi Kerja..... | 74 |
| d. Hasil Uji Validitas Item-item Kinerja Guru..... | 74 |
| 4.1.2. Hasil Uji Realiabilitas Instrumen..... | 75 |
| 4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden..... | 78 |
| 1. Kelompok Tenaga Pendidik Jenis Kelamin..... | 80 |
| 2. Kelompok Tenaga Pendidik Menurut Usia..... | 80 |
| 3. Kelompok Tenaga Pendidik Menurut Pendidikan Terakhir..... | 80 |
| 4. Kelompok Tenaga Pendidik Menurut Lama Bekerja..... | 80 |
| 5. Kelompok Tenaga Pendidik Menurut Bidang Kerja..... | 80 |
| 4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian..... | 82 |
| 4.3.1 Variabel Gaya Kepemimpinan | 82 |
| 4.3.2 Variabel Kepuasan Kerja | 83 |
| 4.3.3 Variabel Motivasi Kerja | 84 |
| 4.3.4 Variabel Kinerja Guru | 84 |
| 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 89 |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik | 85 |
| 4.5.1 Uji Normalitas | 85 |
| 4.5.2 Uji Multikolinieritas | 86 |
| 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas | 87 |
| 4.6 Uji Hipotesis..... | 92 |
| 4.6.1 Uji t (Uji Parsial) | 93 |
| 4.6.2 Uji F (Simultan)..... | 93 |
| 4.6.3 R ² (Koefisien Determinasi)..... | 95 |
| 4.7 Pembahasan..... | 96 |

| | |
|--|-----|
| 4.7.1 Data Deskriptif..... | 95 |
| 4.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru | 96 |
| 4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru..... | 97 |
| 4.7.4 Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru | 99 |
| 4.7.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru..... | 101 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|----------------------|-----|
| 5.1 Kesimpulan | 104 |
| 5.2 Saran | 104 |
| DAFTAR PUSTAKA | 106 |
| LAMPIRAN..... | 109 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|---------|
| 2.1. Penelitian Terdahulu | 10 |
| 2.5.Rangkuman Teori Penelitian Sebelumnya..... | 20 |
| 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel | 70 |
| 4.2 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Independen | 71 |
| 4.4 Hasil Uji Reliabilitas..... | 74 |
| 4.5 Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin | 79 |
| 4.6 Kelompok Responden Menurut Usia..... | 79 |
| 4.7 Kelompok Responden Menurut Pendidikan Terakhir | 80 |
| 4.8 Kelompok Responden Menurut Lama Bekerja..... | 80 |
| 4.9 Kelompok Responden Menurut Bagian Kerja..... | 81 |
| 4.11 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)..... | 82 |
| 4.12 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X_1) | 83 |
| 4.13 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X_3)..... | 84 |
| 4.14 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)..... | 84 |
| 4.4 Hasil Regresi Linear | 89 |
| 4.51 Hasil Uji Normalitas dengan <i>kolmogotov-smirnov</i> | 85 |
| 4.52 Hasil Uji Multikolinieritas | 87 |
| 4.53 Hasil Uji Heterokedastisitas | 87 |
| 4.62 Hasil Uji F (Uji Simultan)..... | 93 |
| 4.63 Hasil R^2 (Koefisien Determinasi) | 94 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|---------|
| Gambar | Halaman |
| 1.1 Data Jumlah Perguruan Tinggi Nasional di Indonesia | 5 |
| 2.1 Kerangka Pikir Penelitian..... | 46 |
| 3.1 Struktur Organisasi SMP Muh 3 Depok | 51 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran..... | Halaman |
|--|---------|
| 1. Angket Penelitian..... | 110 |
| 2. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan | 127 |
| 3. Uji Validitas Kepuasan Kerja..... | 127 |
| 4. Uji Validitas Motivasi Kerja..... | 127 |
| 5. Uji Validitas Kinerja Guru..... | 128 |
| 7. Analisis Kuantitatif | 129 |
| 8. Uji Asumsi Klasik..... | 131 |
| 9. Data Mentah Kuesioner | 118 |
| 10. Analisis Deskriptif | 123 |
| 11. Surat Ijin Penelitian..... | 135 |
| 12. Dokumentasi Penelitian | 137 |
| 13. Biodata Peneliti..... | 139 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perusahaan seorang pemimpin merupakan salah satu kunci kesuksesan mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membimbing dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut *House et. Al (Schermmerhorn, 1997:4)*, kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang efektif harus dapat mengarahkan setiap usaha-usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, memberikan bimbingan sehingga antara tujuan perusahaan dan tujuan perorangan menjadi tidak membingungkan agar sasaran organisasi tercapai. Terkait dengan efektifitas kepemimpinan, menurut *Thoha (2013:49)* bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh *Popli and Irfan (2014)* menunjukkan bahwa temuan yang dirasakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung pada keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya memiliki dampak yang signifikan terhadap orientasi pelayanan. Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pekerjaan yang berhubungan dengan karyawan selalu menjadi daerah vital kepedulian di bidang studi organisasi (*Chi and*

Pan, 2012). Namun dalam dua dekade terakhir hasil yang berhubungan dengan pekerjaan telah mendapatkan perhatian besar karena positif dan konsekuensi negatif yang secara langsung mempengaruhi produktivitas organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, salah satu yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai juga tidak kalah penting dalam mendukung kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang baik. Seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2006:34) bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Maka dari itu seseorang pemimpin harus dapat memotivasi karyawannya untuk mencapai kinerja yang baik, seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Jadi motivasi itu harus dapat meningkatkan semangat seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Walaupun banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun motivasi menjadi salah satu faktor utama dan meningkatkan kinerja karyawan. Seperti penelitian Theodora (2015) dalam penelitian yang berjudul PT Sejahtera Motor Gemilang adalah perusahaan yang menjual motor produk dari Jepang, yaitu Suzuki. Setelah bertanya kepada kepala HRD di perusahaan tersebut yakni Sugiarto (2015), perusahaan ini mempunyai banyak cara untuk memberikan motivasi bagi para karyawannya. Contohnya seperti *family day* dan *gathering*.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja hingga saat ini diyakini berkaitan dengan kinerja individu, maupun kelompok yang pada akhirnya akan berkaitan dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Pemimpin dan pihak manajemen perlu untuk memberikan perhatian yang lebih terhadap aspek kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan. Pendapat ini didukung oleh Anardana (2008), pimpinan perlu untuk menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap aspek kepuasan kerja, karena memiliki mata rantai dengan sumber daya manusia yang ada di organisasi, produktivitas organisasi dan keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja dan memberikan keuntungan nyata tidak saja bagi para pekerja tetapi juga bagi pihak manajemen dan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan penelitian Mak and Hy Sockel (1999) bahwa untuk mengetahui dimensi yang mendasari motivasi dan retensi konstruksi. Dalam melakukan analisis faktor konfirmatori untuk menyelidiki bagaimana kepuasan kerja, persepsi manajemen atas pengembangan karir, loyalitas, kelelahan dan niat menjadi variabel indikator ke konstruksi laten motivasi dan retensi.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ostroff (1992) yang berjudul Hubungan Antara Kepuasan, Sikap, dan Kinerja: Analisis Tingkat Organisasi. Tujuan penelitian sebelumnya telah secara konsisten menunjukkan sedikit hubungan antara kepuasan kerja, sikap kerja, dan kinerja untuk individu, tetapi sedikit pekerjaan telah menyelidiki hubungan ini di tingkat organisasi analisis.

Kinerja yang dicapai oleh seseorang merupakan hasil apakah seseorang karyawan telah mencapai tuntunan yang diinginkan oleh perusahaan atau belum baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Menurut Rivai dan Sagala (2009:548), kinerja merupakan fungsi dan motivasi dan kemampuan. Maka dari itu untuk mencapai kinerja yang dikehendaki seseorang harus memahami betul apa yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu karyawan juga harus memiliki kemauan dan ketrampilan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu cara yang digunakan untuk mengukur kinerja seseorang adalah dengan menggunakan penilaian kerja. Menurut Rivai (2009:549), penilaian kinerja adalah merupakan hasil kinerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Dengan mengadakan penilaian kinerja maka perusahaan akan selalu dapat mengontrol dan mempertahankan kinerja karyawannya agar kinerja yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Sekolah merupakan salah satu tempat untuk menuntut ilmu yang bergerak dibidang pendidikan. Di Indonesia ini terdapat banyak sekali sekolah terutama di Kota Pelajar seperti kota Yogyakarta. SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta adalah salah satu sekolah menengah pertama (SMP) yang berada di Yogyakarta. Lokasi SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta di Jl. Rajawali No.10, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281. Jumlah guru pada SMP Muhammadiyah 3 Depok adalah 31 orang.

Pada bagian personil staf tata usaha dan tenaga kependidikan perpustakaan, serta kualitas guru yang sebagian seimbang dengan latar belakang pendidikan dalam menempatkan bidang studi di sekolah, tetapi etos

kerja para personil bagus. Sebagai Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Depok Sleman Yogyakarta secara konsisten mengembangkan dan meningkatkan struktur motivasi, kepuasan kerja serta kinerja guru. Usaha dan inisiatif yang dibutuhkan untuk memotivasi di wilayah yang sedang berkembang banyak memiliki tantangan. Untuk itu, agar senantiasa dapat mengembangkan kinerja sekolah, SMP Muhammadiyah 3 Depok senantiasa mengharuskan suatu pelayanan terbaik untuk mencapai target pendidikan dan tentunya harus didukung oleh kepemimpinan yang efektif sesuai dengan gaya yang dijalankan oleh kepala sekolah. Apabila antara kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang telah dicapai oleh guru, maka hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja baik karyawan itu sendiri dan akibatnya kinerja perusahaan juga akan turun.

Dari keterangan di atas, apabila terjadi keadaan seperti itu, maka perlu dilakukan pengkajian secara mendalam. Oleh karena itu dari keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa banyaknya produk yang ditawarkan Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah (SMP) 3 Depok Yogyakarta membuat guru maupun karyawan harus memberikan pelayanan terbaik kepada kepala sekolah. Loyalitas yang tinggi, rasa memiliki, dan bekerja secara efektif dan efisiensi tidak akan dicapai tanpa adanya motivasi yang kuat dan positif dari pemimpin, serta kepuasan yang seimbang dengan kinerja yang telah dicapai oleh guru.

Maka hal di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas,maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru?
2. Apakah ada pengaruh dari motivasi terhadap kinerja guru ?
3. Apakah ada terhadap pengaruh dari kepuasan terhadap kinerja guru ?
4. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan terhadap kinerja guru ?
5. Variabel manakah dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan yang paling besar berpengaruhnya terhadap kinerja guru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi terhadap kinerja guru
3. Untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan terhadap kinerja guru.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan terhadap kinerja guru.
5. Untuk mengetahui variabel mana yang paling besar pengaruhnya diantara gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan terhadap kinerja guru.

1.4 Manfaat

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaatnya yaitu bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran dan masukan alternatif solusi untuk memecahkan masalah di dalam organisasi yang dapat berkaitan dengan kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat mengatasi dan mengurangi masalah yang berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan yang merugikan sekolah dan juga dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru.

2. Bagi SMP Muhammadiyah 3 Depok

Sebagai referensi tambahan bagi mereka yang ingin mengetahui atau meneliti lebih lanjut mengenai pengembangan sumber daya manusia terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan penelitian dalam bidang akademis dan menambah referensi penelitian dimasa yang akan datang dan sebagai tambahan wawasan untuk mengaplikasikan ilmu di dunia nyata serta memperluas pengetahuan, khususnya di bidang pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.1.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Sebagai bahan perbandingan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan hasil dari penelitian sebelumnya yang terdiri dari beberapa jurnal dan skripsi. Hal-hal yang akan dibahas dalam bagian ini terdiri dari berbagai penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Guru. Adapun hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Mittal and Rajib (2015) dalam penelitian *Transformational leadership and employee creativity Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing in India*. Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pekerjaan yang berhubungan dengan karyawan selalu menjadi daerah vital kepedulian di bidang studi organisasi.. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kreativitas karyawan. Kreativitas mengacu pada kemampuan untuk membuat pikiran baru dan hasil yang

konstruktif untuk masalah. Kemampuan itu untuk menghasilkan hasil yang kreatif membutuhkan tekad untuk menghadapi organisasi dan tantangan lingkungan. Sejumlah besar penelitian telah dilakukan mencoba untuk memahami hubungan antara gaya kepemimpinan yang berbeda dan dampaknya mempromosikan kreativitas di kalangan karyawan.

2. Yeni dan Prihatin (2014) dalam penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode penelitian yang di gunakan adalah metode penelitian survai.

3. Adlan Adam (2014) dalam penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta Kesimpulan penelitian ini adalah pengujian yang dilakukan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas, dan kepemimpinan peran serta secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kinerja guru Pendekatan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan angket.

Rangkuman hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan penelitian sebelumnya disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Kerja

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil Analisis |
|----|---|--|--|
| 1. | <p>Mittal and Rajib (2015) mengenai <i>Transformational leadership and employee creativity Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing in India</i></p> <p>Volume : The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight at: www.emeraldinsight.com/0025-1747.htm</p> <p>Analisis regresi berganda dengan SPSS</p> | <p>Independen: Gaya Kepemimpinan (Rivai 2014)</p> <p>Dependen: Kreativitas Karyawan (Mittal and Rajib 2015)</p> | <p>Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kreativitas karyawan. Kreativitas mengacu pada kemampuan untuk membuat pikiran baru dan hasil yang konstruktif untuk masalah</p> |
| 2. | <p>Yeni Absah, Prihatin Lumbanraja (2014) <i>Effect Of Leadership And Motivation For Work On Teacher Performance At State Junior High School 1 Pandan, Central Tapanuli District</i></p> <p>Volume : <i>Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 1, 2014, artikel 1.</i> Analisis regresi berganda dengan SPSS</p> | <p>Independen: Gaya Kepemimpinan (Rivai 2014)</p> <p>Dependen : Kinerja Guru (Yeni Absah dan Prihatin Lumbanraja 2014)</p> | <p>Untuk meningkatkan motivasi kerja guru sebaiknya kepala sekolah meningkatkan sistem pembinaan dan pengawasan. Sistem pembinaan yang di laksanakan hendaknya bervariasi. Sistem pengawasan dapat di tingkatkan dengan menggunakan kemajuan sistem informasi untuk memantau kehadiran guru di sekolah maupun di kelas</p> |
| 3 | <p>Adlan Adam (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Gondokusuman</p> | <p>Independen : Gaya Kepemimpinan,</p> <p>Dependen : Kinerja Guru Adlan Adam (2014)</p> | <p>pengujian yang dilakukan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas,</p> |

| | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------|--|
| | Daerah Istimewa Yogyakarta | | dan kepemimpinan peran serta secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kinerja guru |
| | Volume : Analisis berganda SPSS | regrasi dengan | |

Sumber: Data Sekunder yang diolah tahun 2018

2.1.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Sebagai bahan perbandingan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan hasil dari penelitian sebelumnya yang terdiri dari beberapa jurnal dan skripsi. Hal-hal yang akan dibahas dalam bagian ini terdiri dari berbagai penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Adapun hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Mak and Hy Sockel (1999) dalam penelitian yang berjudul: *A confirmatory factor analysis of IS employee motivation and retention*. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui dimensi yang mendasari motivasi dan retensi konstruksi. Sebagai motivasi dan retensi tidak langsung diamati, kami mempekerjakan analisis kemungkinan faktor konfirmatori maksimum untuk memperkirakan dan menguji model surement langkah menggabungkan variabel indikator untuk dua konstruksi laten tersebut. Konfirmasi faktor analisis adalah teknik yang umum digunakan untuk analisis variabel laten, dan telah diterapkan untuk menganalisis kompleks IS konstruksi. Kami melakukan analisis faktor konfirmatori untuk menyelidiki bagaimana kepuasan kerja, persepsi manajemen atas pengembangan karir, loyalitas, kelelahan, dan omset niat, menjadi variabel indikator ke konstruk laten motivasi dan retensi. Kami juga menguji hubungan antara motivasi dan retensi.

2. Meyer and Thomas (2004) dalam penelitian yang berjudul *Komitmen Karyawan dan Motivasi: Analisis Konseptual dan Model Integrasi*. Tujuan penelitian ini membandingkan definisi motivasi dan komitmen ulang Veals kesamaan yang jelas: Keduanya telah digambarkan sebagai pasukan energi dengan implikasi untuk perilaku. Catatan, bagaimanapun, menggambarkan motivasi sebagai seperangkat kekuatan energi dan bahwa mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan yang mengikat individu untuk suatu tindakan. Berarti bahwa motivasi adalah konsep yang lebih luas dari komitmen dan komitmen yang merupakan salah satu di antara serangkaian energi kekuatan yang kontribusinya diajak ke termotivasi perilaku. Namun, sifat mengikat komitmen membuatnya agak unik di antara banyak pasukan.

3. Sugianto (2011) dalam penelitian yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan (Studi pada PT Madubaru Yogyakarta)*. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Madubara, dan apakah motivasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru. Teknik pengambilan sampel metode sistematis *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis data analisis regresi linier berganda.

Tabel 2.2
Tabel Penelitian Terdahulu Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Guru

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil Analisis |
|----|--|---|--|
| 1. | Mak and Hy Sockel (1999) dalam penelitian yang berjudul: <i>A confirmatory factor analysis of IS employee motivation</i> | Independen: Motivasi Kerja (Handoko2006) Dependen : Kepuasan Kerja (Mak and Hy | Melakukan analisis faktor konfirmatori untuk menyelidiki bagaimana kepuasan kerja, persepsi manajemen atas |

| | | | |
|----|--|---|---|
| | <i>and retention.</i> Volume : Analisis regresi berganda dengan SPSS | Socket 1999) | pengembangan karir, loyalitas, kelelahan, dan omset niat, menjadi variabel indikator ke konstruk laten motivasi dan retensi |
| 2. | Meyer and Thomas (2004) Komitmen Karyawan dan Motivasi: Analisis Konseptual dan Model Integrasi. Volume : Analisis regresi berganda dengan SPSS | Independen: Motivasi Kerja (Handoko 2006) Dependen:Komitmen Karyawan (Mayer and Thomas 2004) | Berarti bahwa motivasi adalah konsep yang lebih luas dari komitmen dan komitmen yang merupakan salah satu di antara serangkaian energi kekuatan yang kontribusinya diajak ke termotivasi (disengaja) perilaku |
| 3 | Frana Agus S. (2011) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan (Studi pada PT Madubaru Yogyakarta) Volume : - Teknik pengambilan sampel metode sistematis <i>proportionate stratified random sampling.</i> Teknik analisis data analisis regresi linier berganda | Independen : Motivasi Kerja dan Kepemimpinan (Handoko 2006 dan Rivai 2014) Dependen : Kinerja Karyawan (Frana Agus S 2011) | Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Madubara, dan apakah motivasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru. |

Sumber: Data Sekunder yang diolah tahun 2018

2.1.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Guru

Sebagai bahan perbandingan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan hasil dari penelitian sebelumnya yang terdiri dari beberapa jurnal dan skripsi. Hal-hal yang akan dibahas dalam bagian ini terdiri dari berbagai penelitian

terdahulu yang ada kaitannya dengan Kinerja Guru. Adapun hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Parker dan Griffin (2011) dalam penelitian yang berjudul *The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Work Engagement and Behavioral Outcomes* Amanda Shantz, rendahnya tingkat keterlibatan kerja tidak berarti menyiratkan tingkat hasil kerja yang sangat rendah. Ini karena sumber daya lain di lingkungan kerja dapat menyangga efek tingkat keterlibatan yang lebih rendah. Hipotesis utama yang diuji dalam penelitian ini adalah bahwa rendahnya tingkat keterlibatan kerja tidak selalu mengarah pada tingkat hasil pekerjaan yang diinginkan.

Hal ini karena karyawan yang relatif tidak berpengalaman mungkin menunjukkan tingkat intensi *turnover* dan perilaku menyimpang yang rendah karena sumber daya lain yang tersedia di lingkungan kerja.

2. Basir (2015) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerja tim terhadap kinerja guru, hubungan antara kerja tim terhadap kinerja guru pada SMP negeri Kabupaten. Populasi penelitian ini adalah Sekolah berjumlah 52 Sekolah, dan 744 guru yang telah berstatus Pegawai Negeri Sipil. Sampel untuk responden penelitian ini 294 guru yang ditentukan secara Claster Random Sampling. Alat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, untuk menguji pola hubungan model yang dibentuk, digunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dari beberapa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja guru.

3. Guterres, dan Gede (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri 02 Baucau-Timor Leste. Menggunakan sampel sebanyak 58 orang guru, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan interview. Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, baik berasal dari sumber primer dan sekunder. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Tabel 2.3
Tabel Penelitian Terdahulu
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil Analisis |
|----|---|---|--|
| 1. | Parker dan Griffin (2011) <i>The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Work Engagement and Behavioral Outcomes</i> Amanda Shantz, Volume : Analisis regresi berganda dengan SPSS | Independen : Kinerja Kerja (Parker dan Griffin 2011) Dependen : Lingkungan Kerja (Parker dan Griffin 2011) | Karyawan yang relatif tidak berpengalaman mungkin menunjukkan tingkat intensi <i>turnover</i> dan perilaku menyimpang yang rendah karena sumber daya lain yang tersedia di lingkungan kerja. |
| 2. | Basir (2015) Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kinerja Guru Volume : <i>Journal of EST, Volume 1, Nomor 2, September 2015 hal 8 – 19 ISSN: 2460-1497</i> Claster Random Sampling. | Independen : Kinerja Guru (Basir 2015) Dependen : Kerja Tim (Basir 2015) | Variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Wajo. Artinya variabel dalam penelitian ini mempunyai peran penting dalam meningkatkan mutu kinerja guru. |

| | | | |
|----|--|--|---|
| | Pengumpulan data dengan kuesioner | | |
| 3. | Luis Aparicio Guterres Wayan Gede Supartha (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Volume : Perhitungan analisis regresi | Independen : Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja (Luis Aparicio Guterres Wayan Gede Supartha 2016) Dependen : Kinerja Guru (Luis Aparicio Guterres Wayan Gede Supartha 2016) | Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama lebih besar persennya sementara sisanya lebih kecil persennya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. |

Sumber: Data Sekunder yang diolah tahun 2018

2.1.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Sebagai bahan perbandingan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan hasil dari penelitian sebelumnya yang terdiri dari beberapa jurnal dan skripsi. Hal-hal yang akan dibahas dalam bagian ini terdiri dari berbagai penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan Pengaruh kepuasan terhadap kinerja guru. Adapun hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Ostroff (1992) Hubungan antara Kepuasan, Sikap, dan Kinerja: Analisis Tingkat Organisasi. Tujuan penelitian sebelumnya telah secara konsisten menunjukkan sedikit hubungan antara kepuasan kerja, sikap kerja, dan kinerja untuk individu, tetapi sedikit pekerjaan telah menyelidiki hubungan ini di tingkat organisasi analisis. Penelitian ini meneliti hubungan antara kepuasan karyawan, sikap yang berhubungan dengan pekerjaan lain (komitmen, penyesuaian, dan stress psikologis), dan kinerja organisasi. Data kinerja organisasi dikumpulkan untuk 298 sekolah; kepuasan karyawan dan sikap. Data dikumpulkan dari 13.808 guru di sekolah-sekolah tersebut. Korelasi dan

analisis regresi mendukung hubungan yang diharapkan antara kepuasan karyawan atau sikap dan kinerja organisasi. Sikap positif menghasilkan pola yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, mengemukakan bahwa hipotesis kepuasan kinerja yang didukung oleh teori hubungan manusia dapat dijelaskan oleh pertukaran sosial di mana karyawan diberikan beberapa macam hadiah sosial akan mengalami kepuasan dan merasakan suatu kewajiban untuk membalas, mungkin dalam bentuk peningkatan produktifitas. Dengan demikian, kepuasan dan kesejahteraan karyawan dapat menghasilkan efektivitas organisasi melalui menonjol perilaku yang berhubungan dengan produktivitas karyawan.

2. Stajkovic and Fred (1979) *Social Cognitive Theory and Self-efficacy: Implications for Motivation Theory and Practice*. Tujuannya untuk menunjukkan teori kognitif bagaimana sosial (SCT) dan *struct-con* utama dari *self-efficacy* dapat berkontribusi pada pemahaman dan praktek kerja motivasi yang lebih baik. Erat terkait nasib sendiri peraturan dan refleksi, *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu (atau keyakinan) tentangnya atau kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu. Kami menyarankan bahwa *self-efficacy* membuat kontribusi yang penting untuk motivasi kerja.

3. Gupta (1988) *Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah* meneliti korelasi efektivitas dan ketidak efektifan pengajaran guru. Menemukan kepuasan kerja dan dukungan finansial untuk secara signifikan mempengaruhi pengajaran yang efektif. Melakukan penyelidikan berkaitan dengan stress kerja, kepuasan kerja dan pertumbuhan profesional dengan

sampel yang mencakup semua profesi utama dan menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan kebutuhan untuk mengendalikan stress kerja dan meningkatkan pertumbuhan karir. Mempelajari hubungan antara kepuasan kerja dan kompetensi mengajar dan menemukan kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas guru

Tabel 2.4
Tabel Penelitian Terdahulu Penagruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Kerja

| No | Identitas Penelitian | Variabel dan Teori | Hasil Analisis |
|----|---|---|---|
| 1. | Ostroff (1992) Hubungan Antara Kepuasan, Sikap, dan Kinerja: Analisis Tingkat Organisasi Volume : Analisis regresi berganda dengan SPSS | Independen: Kepuasan kerja, (Siagian 2008) Dependen : Kinerja kerja (Rivai 2009) | Kepuasan dan kesejahteraan karyawan dapat menghasilkan efektivitas organisasi melalui menonjol perilaku yang berhubungan dengan produktivitas karyawan |
| 2. | Stajkovic and Fred (1979) <i>Social Cognitive Theory and Self-efficacy: Implications for Motivation Theory and Practice</i> Volume : Analisis regresi berganda dengan SPSS | Independen: Motivasi Kerja (Rivai dan Sagala 2009) Dependen : - (Stajkovic and Fred 1979) | Erat terkait nasib sendiri peraturan dan refleksi, <i>self-efficacy</i> didefinisikan sebagai keyakinan individu tentangnya atau kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu |
| 3. | Gupta (1988) Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah. Volume : Perhitungan analisis Regresi | Independen : Kepuasan kerja (Siagian 2009) Dependen : Kinerja Kerja (Rivai 2009). (Gupta 1988) | Mempelajari hubungan antara kepuasan kerja dan kompetensi mengajar dan menemukan kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas guru |

Sumber: Data Sekunder diolah 2018

Sumbangan penelitian, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja guru adalah persamaan penelitian ini adalah sama sama menggunakan variabel kepala sekolah dan variabel motivasi kerja, serta melalui kuesioner, dokumen sekolah. Analisis data menggunakan regresi berganda. Perbedaan penelitian ini adalah tempat yang diteliti, dimana peneliti sebelumnya melakukan penelitian pada sebuah institusi pendidikan, sedangkan penelitian yang selanjutnya di SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta.

Sumbangan Penelitian berikutnya yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja adalah persamaan penelitian adalah penelitian ini menggunakan analisis regrasi berganda dengan menggunakan SPSS. Perbedaan penelitian ini adalah mengenai tempat penelitian yang dilakukan.

Sumbangan penelitian selanjutnya adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Persamaan peneltian adalah penelitian ini konfirmasi faktor analisis adalah teknik yang umum digunakan untuk analis variabel latern, variabel indikator, metode sistematik *proportionate stratified random sampling* dan teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan penelitian adalah tempat penelitian di PT Madubaru, dan tempat pendidikan.

Sumbangan penelitian selanjutnya adalah pengaruh gaya kepemimpinan,kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja kerja adalah ditentukan secara claster random sampling, pengumpulan data, kuesioner, analisis jalur, data kuantitatif dan kualitatif,sumber primer dan sekunder. Data yang telah terkumpul dianalis deskriptif dan analisi regresi berganda. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitiannya.

Jadi secara keseluruhan perbedaan penelitian yang sudah dilakukan dan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah perbedaan mengenai

tempat penelitian yang dilakukan. Tempat penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta. Dengan responden sebanyak 31 guru. Sedangkan persamaan penelitian diatas dengan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama menggunakan kepemimpinan, motivasi, kepuasan sebagai variabel independen. Dan menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependen.

Tabel 2.5
Review Teori Penelitian Sebelumnya

| Variabel | Tokoh | Teori | Teori yang digunakan pada penelitian selanjutnya | Perbedaan |
|--------------------------|--|--|--|--|
| Gaya Kepemimpinan | House <i>et. al</i> (Schermerhorn, 1997:4) | Gaya kepemimpinan, Kemampuan individu motivasi, motivasi bawahan | House <i>et. al</i> (Schermerhorn, 1997:4). Gaya kepemimpinan, Kemampuan individu motivasi, motivasi bawahan | Perbedaan terletak pada objek penelitian dan jumlah sampel. Selain itu penelitian sekarang menambahkan variabel intervening : Kepuasan kerja |
| | Schermerhorn (1997) | Gaya kepemimpinan | | |
| | Rivai (2014) | Gaya kepemimpinan, motivasi bawahan | | |
| Motivasi Kerja | Handoko (2006) | Motivasi, Keinginan individu | Rivai dan Sagala (2009) Motivasi, Sikap dan nilai-nilai individu, tujuan individu | Perbedaan terletak pada objek penelitian dan jumlah sampel. Selain itu penelitian sekarang menambahkan variabel intervening : Kepuasan kerja |
| | Rivai dan Sagala (2009) | Motivasi, Sikap dan nilai-nilai individu, tujuan individu | | |
| | McClelland (Rivai,2009) | Kebutuhan individu, Motivasi | | |
| Kepuasan | Siagian (2008) | Prestasi kerja, tingkat kemangkiran, | Robbins (2007) dalam Umar (2004) | Perbedaan terletak pada |

| | | | | |
|---------------------|----------------------------------|--|---|--|
| an Kerja | | keinginan pindah, lama bekerja | Pembayaran gaji dan upah. Pekerjaan itu sendiri, Promosi pekerjaan, Kepenyelaaan (supervisi), dan rekan kerja | objek penelitian dan jumlah sampel. Selain itu penelitian sekarang menambahkan variabel intervening : Kepuasan kerja |
| | Robbins (2007) dalam Umar (2004) | Pembayaran gaji dan upah. Pekerjaan itu sendiri, Promosi pekerjaan, Kepenyelaaan (supervisi), dan rekan kerja | | |
| | Wexley dan Yukl (1977) | Gaji, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja dan kesempatan untuk maju | | |
| Kinerja Guru | Rivai dan Sagala (2009) | Kinerja merupakan fungsi dan motivasi dan kemampuan | Dessler (2006) Kualitas, Produktivitas, Pengetahuan mengenai pekerjaan, Kepercayaan, Ketersediaan, Kebebasan | Perbedaan terletak pada objek penelitian dan jumlah sampel. Selain itu penelitian sekarang menambahkan variabel intervening : Kepuasan kerja |
| | Rivai (2009) | Kinerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya, mengontrol dan mempertahankan kinerja karyawan | | |
| | Kusmianto (1997) | Standart kinerja guru, penilaian kinerja guru | | |
| | Dessler (2006) | Kualitas, Produktivitas, Pengetahuan mengenai pekerjaan, Kepercayaan. | | |

Sumber: Data Sekunder diolah 2018

Dari hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan meningkatkan kerja guru. Namun, ada pula yang secara umum tetapi tidak semuanya yaitu

meningkatkan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya akan meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja guru yang akan dilakukan pada industri pendidikan tepatnya di SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta guna membuktikan teori yang sudah ada dan hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Adapun pada penelitian selanjutnya dari teori yang digunakan pada setiap variabel yaitu pada pengaruh gaya kepemimpinan menggunakan teori House *et. al* (Schermerhorn, 1997), variabel kepuasan kerja menggunakan teori Robbins (2007) dalam Umar (2004), variabel motivasi kerja menggunakan teori *McClelland* dalam Rivai (2009) dan kinerja kerja menggunakan teori Dessler (1996).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Gaya Kepemimpinan

2.2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin perusahaan memiliki peran yang penting bagi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Demikian pentingnya peran kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga dapat ditanyakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami oleh suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi amanat sebagai pemimpin dalam organisasi tersebut. Menurut Schermerhorn (1997:4), Gaya kepemimpinan merupakan cara atau proses memberikan inspirasi kepada orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas yang penting.

Seorang pemimpin ini harus bisa menjadi panutan bagi bawahan dapat menjalankan apa yang terjadi arahan dari pemimpinnya. Menurut Martoyo (1998:166) kepemimpinan adalah seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

2.2.1.2. Sifat-sifat Kepemimpinan

Dalam melakukan kepemimpinannya, seorang pemimpin memiliki beberapa sifat kepemimpinan. Sifat kepemimpinan seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap keberhasilan untuk memimpin perusahaan atau organisasi. Menurut Keith Devis dalam Rivai dan Mulyadi (2009 : 133) ada empat sifat-sifat kepemimpinan, yaitu kecerdasan, kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi dan Sikap-sikap hubungan manusia.

2.2.1.3. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif akan tercapai jika sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan menurut Kartono (2009:93) adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

2.2.1.4. Teori Path-Goal

Teori path-goal menurut Evans dan House dalam Thoha (2006:42) mengemukakan bahwa secara pokok teori path-goal ini menjelaskan tentang adanya pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan

pelaksanaan pekerjaan karyawannya. House dalam Thoha (2006:42) menyimpulkan empat tipe gaya utama kepemimpinan, yaitu kepemimpinan pengarah (directive leadership), kepemimpinan pendukung (supportive leadership), kepemimpinan partisipatif (participative leadership) dan kepemimpinan berorientasi prestasi (achievement-oriented leadership)

2.2.1.5. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut House (Schermerhorn 1997:14) mengidentifikasi empat macam gaya kepemimpinan yang dapat digunakan dalam pengertian “lintasan-tujuan” ini dan dua faktor karakter situasional yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan yaitu

1. Kepemimpinan Direktif (Pengaruh)

Gaya kepemimpinan yang mengarah (instruktif), dimana perhatian utamanya berpusat pada tugas (task oriented). Indikatornya adalah :

- a. Kepala sekolah memberitahu kepada guru apa yang diharapkan.
- b. Memberi pedoman yang spesifik
- c. Meminta para guru untuk mengikuti peraturan dan sistem prosedur
- d. Mengkoordinasi dan mengatur waktu pekerjaan bawahan.

2. Kepemimpinan Suportif (Pendukung)

Gaya kepemimpinan yang mendukung, dimana perhatian utamanya berpusat pada hubungan kemanusiaan (*employee centred*). Indikatornya :

- a. Kepala sekolah memberi perhatian pada kebutuhan guru
- b. Memerlibatkan perhatian terhadap kesejahteraan guru
- c. Memberi imbalan yang bersifat positif
- d. Menciptakan suasana yang bersahabat dan harmonis terhadap guru

3. Kepemimpinan Partisipatif (peran serta)

Gaya kepemimpinan yang perhatiannya pada partisipasi dari para bawahan (manajer partisipatif). Indikatornya :

- a. Kepala sekolah banyak melakukan konsultasi dan mempertimbangkan saran-saran dalam pengambilan keputusan.
- b. Guru merasa lebih puas karena merasa diikut sertakan dalam berbagai kegiatan, sehingga merasa bertanggung jawab untuk mencapai tujuan.
- c. Karena guru merasa ikut berpartisipasi maka mereka ikut memiliki (*sense of belonging*).

4. Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada keberhasilan dan kepercayaan bawahan akan dapat mencapainya. Indikatornya :

- a. Kepala sekolah menetapkan tugas pekerjaan atau tujuan yang menantang.
- b. Mencari perbaikan-perbaikan, menekankan pada keunggulan dalam kinerja
- c. Percaya bahwa guru akan mampu mencapai standar yang tinggi.

2.2.1 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk menjejarkan atau mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut Winardi (2001:143) motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan sifat antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan menurut Sumidja (1985:17), motivasi kerja adalah kegiatan yang dilakukan

manajer dalam membeikam inspirasi, semangat dan mendorong kepada orang lain, sehingga membawa mereka pada tingkat kecakapan untuk melaksanakan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan memicu kekuatan dan kecakapan tersebut. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang maka akan mudah bagi orang tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.2.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Heidjrachman dan Suad (dalam soesilo martoyo, 201:204), pada garis besarnya motivasi yang di berikan oleh pemimpin terhadap bawahanya di golongankan menjadi 2 jenis motivasi kerja yaitu :

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar orang lain menjelaskan sesuatu yang kita inginkan dengan cara kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

Motivasi positif mempunyai macam-macam :

- a Penghargaan pekerjaan terhadap pekerjaan yang di lakukan
- b Informasi, yaitu memberikan berupa penjelasan kepada karyawan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas
- c Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
- d Menimbulkan persaingan, misalnya dengan memberikan hadiah tertentu bila target tercapai
- e Kebangan, yaitu dengan menghargai hasil kerja karyawan yang mempunyai prestasi baik sehingga dia banga akan hasil kerjanya

- f Partisipasi, yaitu dengan menerima usul dari karyawan dalam mengambil keputusan, atau dengan kata lain karyawan di ikut sertakan dalam mengambil keputusan.

Beberapa faktor motivasi positif yang patut di pertimbangkan sebagai alat pemotivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Penempatan pegawai yang sesuai dengan keahliannya
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Kompensasi dan intensif
- d. Lingkungan fisik
- e. Keamanan pegawai yang sesuai dengan keahliannya.

2. Motivasi Negatif.

Motivasi Negatif merupakan kebalikan dari semua tindakan yang diambil oleh motivator melaksanakan motivasi yang positif. Motivasi yang negatif di perlukan agar berusaha untuk menghindarinya, sehingga akan menimbulkan dorongan di dalam diri karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Tetapi pemberian motivasi yang negatif hendaknya harus wajar dan tepat, sebab jika di berikan secara berlebihan akan menimbulkan kebencian dan dendam dan hal ini akan dapat merusak moral kerja karyawan.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat di simpulkan bahwa motivasi itu merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan semangat kerja bagi tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karna itu setiap pimpinan perusahaan harus dapat memotivasi setiap kerja karyawan secara efektif dan efisien, sehingga akan menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri

2.2.2.3. Indikator Motivasi

Menurut Teori kebutuhan berprestasi McClland (dalam Winardi 2008) yang menyebutkan ada tiga motivasi paling menentukan tingkah laku manusia dalam organisasi terutama berhubungan dengan situasi pegawai serta gaya hidup, yaitu :

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing, atau mampu memberi pengaruh kepada orang lain.
3. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi, atau selalu bergabung dengan kelompok bersama-sama orang lain.

2.2.2.4. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2003) yang dikutip Soekidjo (2005:125) mengemukakan bahwa motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain:

- a. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya.
- c. Meningkatkan produktifitas karyawan
- d. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan

- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- f. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan

2.2.2.5. Teori Motivasi

Pentingnya memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal untuk mendapatkan kinerja yang baik yang diinginkan oleh perusahaan membuat beberapa ilmuwan menekuni beberapa kegiatan dalam mengembangkan teori motivasi. Dari banyaknya teori motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua teori kepuasan dimana pengikutnya diantara adalah Abraham Maslow, Herzberg, dan Mc Clelland. Sedangkan kelompok teori motivasi satunya adalah teori proses, pengikutnya diantaranya adalah Victor Vroom. Berikut ini adalah beberapa teori motivasi yang dikenal menurut Rivai (2009:840).

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985:105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah “sikap

umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

2.2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Penelitian dari Spector (Yuwono, 2005:69) mendefinisikan kepuasan sebagai cluster perasaan evaluatif tentang pekerjaan dan dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu:

1. Upah : jumlah dan rasa keadilannya
2. Promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
3. Supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia
4. Benefit: asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
5. Contingent rewards : rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi
6. Operating procedures : kebijakan, prosedur dan aturan
7. Coworkers : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
8. Nature of work : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
9. Communication : berbagai informasi didalam organisasi (verbal maupun nonverbal)

2.2.3.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wesley dan Yulk (1977) yang dikutip oleh As'ad (2004) dalam Melani dan Suhaji (2012) terdapat beberapa teori kepuasan kerja, yaitu *Discrepancy Theory*, *Equity Theory*, dan *Two Factor Theory*:

- a) *Discrepancy Theory*

Teori ini dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya ada (harapan) dengan kenyataan yang dirasakan (fakta).

b) *Equity Theory*

Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas sesuatu atau faktor penentu. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Wexley dan Yulk (1977) yang dikutip oleh As'ad (2004) dalam Melani dan Suhaji (2012) bahwa teori ini mengidentifikasi elemen *equity* meliputi tiga hal, yaitu:

- *Input*: Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya (seperti pendidikan, pengalaman kerja dan kecakapan).
- *Out comes*: Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai hasil dari pekerjaannya (gaji, status, dan penghargaan)
- *Comparison Person*: Perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya.

c) *Two Factor Theory*

Teori yang dikemukakan oleh Herzberg yang dikutip oleh As'ad (2004) dalam Melani dan Suhaji (2012) bahwa pada prinsipnya kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang *continue*. Berdasarkan hasil penelitian Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu:

- *Satisfiers* atau motivator, faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari : prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*) dan pengembangan potensi individu.
- *Dissatisfiers* atau *hygiene factors*, yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti: Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), supervision tehcnical, upah (*salary*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relations*), kondisi kerja (*working condition*) *jobsecurity* dan status.

2.2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai dengan taraf tertentu hal ini memang benar, terutama dalam negara berkembang di mana uang merupakan kebutuhan yang sangat penting untuk memenuhi berbagai kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi jika masyarakat telah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkat motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan mendasar.

1. Menurut pendapat Gilmer (1966) yang dikutip As'ad (2004) dalam Melani dan Suhaji (2012) tentang faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu:
 - a) Kesempatan untuk maju. Ada tidaknya kesempatan memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c) Gaji : Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d) Manajemen kerja : Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
- e) Kondisi kerja : Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- f) Pengawasan (Supervisi) : Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn tover.
- g) Faktor Intrinsik dari pekerjaan : Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- h) Komunikasi : Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

- i) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
 - j) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.
2. Menurut pendapat As'ad (2004) dalam Melani dan Suhaji (2012), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :
- a) Faktor psikologis: Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan lain-lain.
 - b) Faktor fisik : Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja serta kondisi fisik karyawan, hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, sirkulasi udara, kesehatan karyawan, umur, dan lain-lain.
 - c) Faktor financial : Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
 - d) Faktor sosial : Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun dengan rekan kerja lain yang berbeda jenis pekerjaan.
3. Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara, 2009). Secara lebih rinci kedua faktor tersebut adalah :

- a) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
 - b) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.
4. Menurut Harold E. Burt yang dikutiup As'ad (1995) dalam Saragih (2010) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :
- a) Faktor hubungan antar karyawan, antara lain :
 - Hubungan antara manager dengan karyawan
 - Faktor fisis dan kondisi kerja
 - Hubungan sosial diantara karyawan
 - Sugesti dari teman sekerja
 - Emosi dan situasi kerja
 - b) Faktor Individu, yaitu yang berhubungan dengan :
 - Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - Umur orang sewaktu bekerja
 - Jenis kelamin
 - c) Faktor luar (*external*), yang berhubungan dengan :
 - Keadaan keluarga karyawan
 - Rekreasi
 - Pendidikan (*training, up grading* dan sebagainya)

2.2.3.5. Dampak Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas, memiliki rasa Kusmianto (1997:49) senang, dan kelegaan sebab yang diharapkannya telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan. Seorang karyawan yang terpenuhi segala kebutuhannya akan berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaannya serta memiliki dorongan untuk bekerja dengan lebih baik. Bagi perawat kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan bagi rumah sakit kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku perawat (Suwatno dan Priansa, 2011).

Gustomo (2008) dalam Putri (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah satu di antara banyak faktor dominan yang membentuk komitmen karyawan kepada perusahaan. Mathis dan Jackson (2011) dalam Puspitawati (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap kualitas layanan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

2.2.4 Kinerja Guru

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas serta kemampuannya untuk mencapai perusahaan. Pengertian kinerja menurut Mangkunegera (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan bahwa kinerja

adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya serta waktu.

2.2.4.2 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa :

“Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”

2.2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001:82), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. “Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a Kemampuan mereka.
- b Motivasi.
- c Dukungan yang diterima.
- d Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- e Hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut Menurut Gibson (1987) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. “Tiga faktor tersebut adalah:

1. Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
2. Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).
3. Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*)

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2007:227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: “Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004:10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. “Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini di latar belakang oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain (1) tingkat kesejahteraan (*reward system*); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi guru.

2.2.4.3 Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja menurut Bangun (2012: 232) dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Yamin dan Maisah (2010: 137) mengemukakan bahwa penilaian kinerja guru umumnya dilakukan secara formal atau terstruktur. Sedangkan Michel menyatakan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), yaitu: *quality of work, proptness, initiatif, capability, and communication* (Michel dikutip oleh Supardi, 2014: 70). Berdasarkan pendapat di atas kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi.

Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan. Karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses *staffing*, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tentangan eksternal (Handoko dalam Supardi, 2014: 72).

2.2.4.5 Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

2.2.4.6 Kompetensi Profesional Guru

a. Pengertian Guru

Menurut kamus besar bahasa Indonesia : Guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Secara etimologi: “Guru berarti orang yang pekerjaannya mengajar”.

Menurut Ahli bahasa belanda J.E.C. Gericke dan T. Roorda : bahwa kata Guru berasal dari bahasa sansekerta, yang artinya berat, besar, penting, baik sekali, terhormat dan berarti juga pengajar. Dengan demikian Guru adalah orang yang dalam tutur kata, gerak gerik, dan perbuatannya bisa dianut dan dicontoh oleh masyarakat umum.

Menurut Hadari Nawawi “guru adalah orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab serta membantu anak-anak dalam mencapai kedewasaan masing-masing.

Menurut Prof. Dr. zakiah Darajat: “guru adalah orang yang pekerjaannya tidak semata-mata mengajar melainkan juga harus mengajarkan berbagai hal yang bersangkutan dengan pendidikan murid.

b. Syarat Guru

Syarat guru memiliki Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 yang tertuang dalam pasal 28, “Syarat guru yaitu:

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi sebagaimana dimaksud di atas adalah tingkat pendidikan minimum yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi:
 - a. Kompetensi pedagogik.
 - b. Kompetensi profesional
 - c. Kompetensi sosial.
 - d. Kompetensi kepribadian.
4. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud di atas tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan”.

2.2.5. Hubungan Antara Variabel

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Sebagai bahan pertimbangan dalam hubungan antara variabel, dapat dikemukakan hasil dari penelitian sebelumnya yang terdiri:

- a. Mittal and Rajjib (2015)

Transformational leadership and employee creativity mediating role of creative self- efficacy and moderating role of knowledge sharing. Hasil adalah pengaruh kepemimpinan transformasional dan kreativitas karyawan, kreatifitas mengacu pada kemampuan untuk membuat pikiran baru dan hasil

yang konstruktif dalam masalah. Sejumlah besar penelitian telah dilakukan mencoba untuk memahami hubungan antara gaya kepemimpinan yang berbeda dan dampaknya mempromosikan kreativitas di kalangan karyawan

b. Absah (2014)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1. Hasil penelitiannya adalah mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode penelitian yang di gunakan adalah metode penelitian survai.

c. Adam (2014)

Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar terhadap kineja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitiannya adalah Pendekatan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah 171 guru. Jumlah sampel diambil dengan menggunakan teknik probability sampling sebanyak 146 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket.

Gaya kepemimpinan yang sukses harus dapat memberikan motivasi kepada gurunya agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan oleh sekolahnya. Menurut House *et. al* (Schermerhorn,1997), gaya kepemimpinan merupakan cara atau proses memberikan inspirasi kepada orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting. Motivasi yang tinggi dapat didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat, sebaliknya gaya

kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapnya akan kurang memotivasi bawahan dalam melakukan aktifitas-aktifitasnya.

Menurut (Danim 2011) Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti tidak disertai kualitas guru yang memadai dan begitu juga sebaliknya. Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya

Berdasarkan uraian diatas maka sesuai dengan H1 yaitu *ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru*

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Sebagai bahan pertimbangan dalam hubungan antara variabel, dapat dikemukakan hasil dari penelitian sebelumnya yang terdiri beberapa jurnal:

a. Ostroff (1992)

Hubungan antara kepuasan, sikap, dan kinerja: Analisis tingkat organisasi. Hasil penelitian adalah ini meneliti hubungan antara kepuasan karyawan, sikap yang berhubungan dengan pekerjaan lain (komitmen, penyesuaian, dan stress psikologis), dan kinerja organisasi. Data kinerja organisasi dikumpulkan untuk 298 sekolah; kepuasan karyawan dan sikap. Data dikumpulkan dari 13.808 guru di sekolah-sekolah tersebut. Korelasi dan analisis regresi mendukung hubungan yang diharapkan antara kepuasan karyawan atau sikap dan kinerja organisasi. *Journal of Applied Psychology*, 77 (6): 963-974

b. Stajkovic (1979)

Social Cognitive Theory and Self-efficacy implication for Motivasi Theory and Practice. Hasil penelitian adalah menunjukkan teori kognitif bagaimana

sosial (SCT) dan *struct-con* utama dari *self-efficacy* dapat berkontribusi pada pemahaman dan praktek kerja motivasi yang lebih baik. Erat terkait nasib sendiri peraturan dan refleksi, *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu tentangnya atau kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu.

c. Gupta (1988)

Kepuasan kerja dan Kinerja guru sekolah korelasi efektif dan tidak efektifitas pengajaran guru. Hasil Penelitiannya adalah Melakukan penyelidikan berkaitan dengan stress kerja, kepuasan kerja dan pertumbuhan profesional dengan sampel yang mencakup semua profesi utama dan menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan kebutuhan untuk mengendalikan stress kerja dan meningkatkan pertumbuhan karir. Mempelajari hubungan antara kepuasan kerja dan kompetensi mengajar dan menemukan kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas guru.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya dan masing-masing individu. Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitas pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Menurut Testa (1999) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang, kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan. Karyawan yang

menganggap dirinya dihargai oleh perusahaan mereka akan merasa puas, lebih setia terhadap perusahaan, dan lebih kreatif.

Berdasarkan uraian diatas maka sesuai dengan H2 Yaitu *ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja guru*

3. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Sebagai bahan pertimbangan dalam hubungan antara variabel, dapat dikemukakan hasil dari penelitian sebelumnya yang terdiri beberapa jurnal :

a. Mak and Hy Sockel (1999)

A confrimatory factory analysis of IS employee motivation and retention.

Hasil penelitiannya adalah untuk mengetahui dimensi yang mendasari motivasi dan retensi konstruksi. Sebagai motivasi dan retensi tidak langsung diamati, kami mempekerjakan analisis kemungkinan faktor konfirmatori maksimum untuk memperkirakan dan menguji model surement langkah menggabungkan variabel indikator untuk dua konstruksi laten tersebut.

b. Mayer and Thomas (2004)

Komitmen Karyawan dan Motivasi: Analisis Konseptual dan Model Integrasi. Hasil penelitiannya adalah membandingkan definisi motivasi dan komitmen ulang Veals kesamaan yang jelas: Keduanya telah digambarkan sebagai pasukan energy dengan implikasi untuk perilaku. Catatan, bagaimanapun, menggambarkan motivasi sebagai seperangkat kekuatan energi dan bahwa mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan yang mengikat individu untuk suatu tindakan.

c. Sugianto (2011)

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpin terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Madubaru Yogyakarta). Hasil penelitiannya adalah motivasi

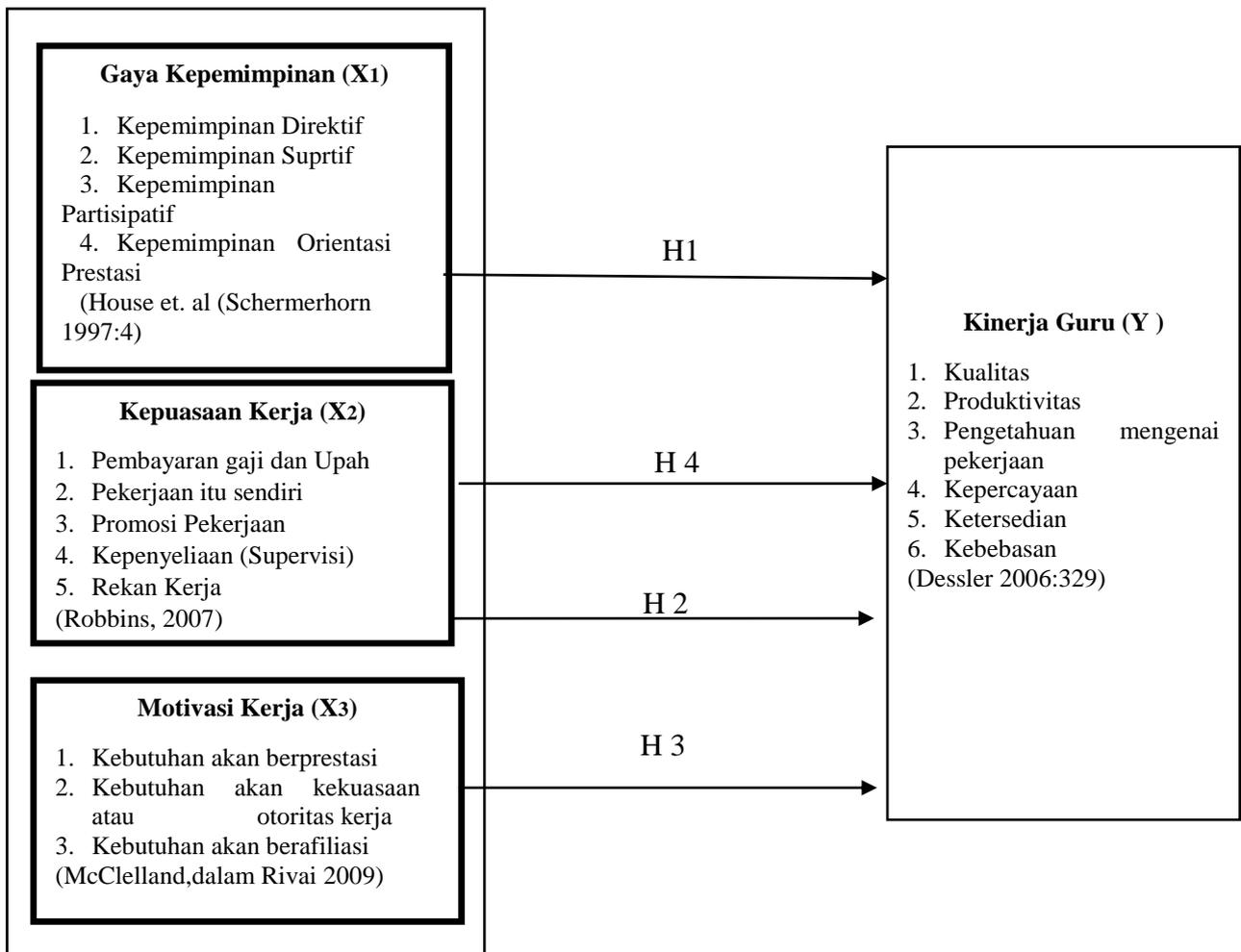
dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Madubara, dan apakah motivasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru. Teknik pengambilan sampel metode sistematis proportionate stratified random sampling. Teknik analisis data analisis regresi linier berganda. Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mengejarkan atau mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut Winardi (2001:143) motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan sifat antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi. Pencapaian suatu tujuan tidak terlepas dari motivasi guru dalam bekerja, karena motivasi merupakan pendorong semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja guru. Dengan adanya motivasi kerjyang dimiliki guru diduga akan meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, seorang guru akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi).

Dari analisis di atas diduga guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih baik dibanding guru yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Dengan demikian diduga terdapat pengaruh dari motivaskerja terhadap kinerja guru.

2.2.6 Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan mempermudah pemahaman, maka diperlukan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman. Adapun kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 2.9
Gambar Kerangka Pemikiran

2.2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti atas masalah yang diajukan dalam penelitiannya. Menurut Arikunto (2006:55),

hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh penelitian bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, hipotesa yang diajukan adalah :

1. Ada pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.
2. Ada pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru
3. Ada pengaruh signifikan dari kepuasan terhadap kinerja guru.
4. Ada pengaruh bersama-sama yang signifikan dari gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan terhadap kinerja guru.
5. Gaya kepemimpinan yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Kuncoro (2001:1), pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Pendekatan ini berasal dari data. Data ini diproses dan dimanipulasi menjadi informasi yang berharga bagi pengambilan keputusan. Hal ini merupakan jantung dari analisis kuantitatif. Untuk mendapatkan data yang diperlukan caranya adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang dituju. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan skala *likert*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang dibagikan kepada guru maupun karyawan SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif hanya untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter (Bungin, 2006)

3.2. Profil Sekolah

3.2.1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih oleh penulis adalah SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta – Sekolah Menengah pertama yang beralamat di jalan Rajawali 10 Demangan Baru Caturtunggal, Depok, Sleman Yogyakarta 55281., telepon atau Fax: (0274) 560135. SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta didirikan tahun 1981 dan sudah akreditasi tahun 2012 adalah A .

3.2.2. Sejarah Sekolah

Asal mula berdirinya SMP Muhammadiyah 3 Depok yang dulunya bernama SMP Muhammadiyah Kolombo Yogyakarta adalah karena di daerah setempat belum berdiri satu lembaga pendidikan Islam, sementara yang ada lembaga pendidikan Kanisius dan Bopkri (Lembaga Pendidikan Kristen), sedangkan masyarakat yang tinggal disekitarnya mayoritas beragama Islam.

Untuk itulah, beberapa tokoh masyarakat berkeinginan untuk mendirikan lembaga pendidikan Islam dan sekaligus untuk dapat memakmurkan Masjid Jendral Sudirman di Kompleks Kolombo yang telah berdiri terlebih dahulu, maka dipilahlah lembaga pendidikan Muhammadiyah, dikarenakan banyak jasa dari anggota dan simpatisan Muhammadiyah ikut berperan dalam pembebasan tanah. Berbicara tentang lembaga pendidikan Muhammadiyah, tidak terlepas dari organisasi Muhammadiyah itu sendiri, yaitu yang didirikan oleh KH. Ahmad Dahlan pada tanggal 18 November 1912.

Memadukan pelajaran umum sistem Belanda dengan pelajaran agama sistem pondok pesantren sehingga ada keseimbangan antara ilmu

pengetahuan, dan ilmu agama. Selanjutnya, pimpinan Muhammadiyah melalui bidang pendidikan dan pengajaran cabang Depok Sleman memiliki dasar dan komitmen yang kuat untuk mendirikan sekolah serta mendapat dorongan dari masyarakat Kolombo dan sekitarnya. Untuk itu didirikan sekolah Islam (Muhammadiyah) bekerja sama dengan Yayasan Masjid dan Asrama (YASMA).

Pada tahun 1978 mendapat sumbangan dari Arab Saudi sejumlah uang Rp 46.000.000,00 dan bertepatan pula YASMA sebagai pemilik tanah mengizinkan pihak Muhammadiyah untuk mendirikan sekolah Islam di Kompleks Kolombo sebagai hak pakai. Pada tanggal 23 Mei 1981 (19 Rajab 1401 H) diresmikan berdirinya SMP Islam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, lembaga ini oleh Majelis Pendidikan dan Kebudayaan Muhammadiyah Kabupaten Sleman dengan nomor data 4038/II/196/DIY-81 bernama SMP Muhammadiyah Kolombo. Selanjutnya tanggal 1 Juli 1981 atau tahun ajaran baru 1981/1982 menerima siswa baru kelas I.

Bertepatan pula tahun itu dipindahkannya SD Muhammadiyah Blimbingsari ke Kompleks Kolombo (sekarang bernama SD Muhammadiyah Kolombo Depok Sleman). Berdirinya sekolah-sekolah Muhammadiyah di Kompleks Kolombo atas jasa dari Bapak Slamet Raharjo, BA selaku Ketua Panitia sekaligus Ketua PDM Majelis Dikdasmen Kabupaten Sleman dibantu oleh Bapak Drs. Dochak Latief, Bapak Bedjo Utomo, Bapak Soepardjo, BA selaku PCM Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Depok dan Bapak Halim Tuasikal wakil dari Yasma sekaligus menjembatani antara pihak YASMA dan Muhammadiyah, dan tokoh-tokoh lain. Kemudian Bapak Drs. Dochak

Latief diangkat oleh Yayasan menjabat sebagai Kepala Sekolah pertama melalui SK No. 76/I-113-1/1981, merangkap dosen di IKIP Yogyakarta.

3.2.3. Visi dan Misi Organisasi

Visi : “Unggul dalam Prestasi, Berkemajuan, Cerdas dan Berakhlak Mulia”.

Misi

1. Melaksanakan pembelajaran yang inovatif, efektif dan partisipat
2. Meningkatkan prestasi akademik, non akademik dan prestasi di bidang keagamaan
3. Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) warga sekolah.
4. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah sehingga menjadi team yang solid.
5. Mengembangkan kerjasama dan relasi dengan lembaga nasional dan internasional.
6. Meningkatkan kemampuan intelektual, spiritual dan emosional
7. Membisakan akhlak mulia di manapun berada
8. Memperkokoh keimanan dan ketakwaan warga sekolah
9. Mengembangkan perilaku berjiwa Muhammadiyah

3.2.4. Tabel Nama-Nama Guru dan Karyawan SMP Muhammadiyah 3

Depok Yogyakarta

| No | Nama | Mata Pelajaran | Jabatan |
|----|------------------------------|--------------------|----------------------|
| 1 | Wakhid Effendi S.Pd | IPS | Kepala Sekolah |
| 2 | Drs. Nurrochid H | Ibadah atau Aqidah | Guru |
| 3 | M. Arif Hidayatulloh, S.Pd.I | Bahasa Arab | Guru / Waka ISMUBA |
| 4 | Anisa Widyastuti, S. Pd | Tarikh atau Kemuh | Guru |
| 5 | Rr. Arya Windayani, S.Pd | PKN | Guru /Wakil Kelas 8B |
| 6 | Nina Suryani S.Pd | Bahasa Indonesia | Guru |

| | | | |
|----|---------------------------|------------------|----------------------|
| 7 | Suliasi S.Pd | Bahasa Indonesia | Guru |
| 8 | Isa Azni,S.pd.I | Bahasa Indonesia | Guru |
| 9 | Tuharno | Matematika | Guru /Waka Kurikulum |
| 10 | Agus Warjono S.Pd | Matematika | Guru / Sarpras |
| 11 | Halimah Sa'diyah, SPd. Si | Matematika | Guru |
| 12 | Dra. Endar P | IPA | Guru /Wali Kelas 7A |
| 13 | Ary Gunawan S.Pd | IPA | Guru/Kurikulum |
| 14 | Novika Lestari H, S.Pd | IPA | Guru/Wali Kelas 8D |
| 15 | Wahyu Mustika S. S.Pd | IPS | Guru / Wali Kelas |
| 16 | Aditya Herman S.Pd | IPS | Guru |
| 17 | Trinita P, S.Pd | Bahasa Inggris | Guru |
| 18 | Yuli Dwi W. S,Pd | Bahasa Inggris | Wali Kelas 8C |
| 19 | Afiusma H, S.Pd | Bahasa Inggris | Guru |
| 20 | Eko Priyantoro, S.Kom | TIK | Wali Kelas 7B |
| 21 | Nur Hidayati S.Pd | Seni Budaya | Guru / Wali Kelas 9B |
| 22 | Zusdi Furi A, S.Pd | Seni Budaya | Guru |
| 23 | Rinanti M, S.Pd | Seni Budaya | Guru |
| 24 | Eko Saputro, S.Pd | Penjasorkes | Guru / Wali Kelas 7D |
| 25 | Ari Ganti Arti, S.Pd | Mulok PKK | Guru / Wali Kelas 9D |
| 26 | M Latif | Elektronika | Guru |
| 27 | Luky Kurniawan S.Pd | BK | Guru /Waka Kesiswaan |
| 28 | Umi Maslakhatur, S.Pd | BK | Wali Kelas 8A |
| 29 | Dra Wardoko | Bahasa Jawa | Wali Kelas 9A |
| 30 | Rita Septiyaningrum M.Si | BK | Guru |
| 31 | Deny Indriyanti,S.pd | BK | Guru |

Sumber: Data sekunder, 2018 (*smpmuhammadiyah3depok.blogspot.com* › *SMP Muhammadiyah 3 Depok*)

3.3. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2007:58), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Independen (X)

Variabel yang mempunyai atau menjadi sebab berubahannya atau timbul variabel independen (terikat) (Sugiyono,2007:59) dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan (X1) , Kepuasan (X2), dan Motivasi (X3).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen yang dalam bahasa Indonesia berarti variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja (Y).

3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan persepsi secara operasional mengenai variabel-variabel penelitian. Selain itu definisi operasional juga digunakan sebagai petunjuk bagaimana variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah:

3.4.1. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan merupakan cara bagaimana seorang pemimpin memberikan arahan kepada bawahannya agar bawahan dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan keinginannya. Menurut House et. al (Schermerhorn 1997:4), gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Menurut House (Schermerhorn 1997:14) mengidentifikasi empat macam gaya kepemimpinan yang dapat digunakan dalam pengertian

“lintasan-tujuan” ini dan dua faktor karakter situasional yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan yaitu

1. Kepemimpinan Direktif (Pengaruh)

Gaya kepemimpinan yang mengarah (instruktif), dimana perhatian utamanya berpusat pada tugas (task oriented). Indikatornya adalah :

- d. Kepala sekolah memberitahu kepada guru apa yang diharapkan.
- e. Memberi pedoman yang spesifik
- f. Meminta para guru untuk mengikuti peraturan dan sistem prosedur
- g. Mengkoordinasi dan mengatur waktu pekerjaan bawahan.

5. Kepemimpinan Suportif (Pendukung)

Gaya kepemimpinan yang mendukung, dimana perhatian utamanya berpusat pada hubungan kemanusiaan (*employee centred*). Indikatornya :

- a. Kepala sekolah memberi perhatian pada kebutuhan guru
- b. Memerlibatkan perhatian terhadap kesejahteraan guru
- c. Memberi imbalan uang bersifat positif
- d. Menciptakan suasana yang bersahabat dan harmonis terhadap guru

6. Kepemimpinan Partisipatif (peran serta)

Gaya kepemimpinan yang perhatiannya pada partisipasi dari para bawahan (manajer partisipatif). Indikatornya :

- d. Kepala sekolah banyak melakukan konsultasi dan mempertimbangkan saran-saran dalam pengambilan keputusan.
- e. Guru merasa lebih puas karena merasa diikut sertakan dalam berbagai kegiatan, sehingga merasa bertanggung jawab untuk mencapai tujuan.
- f. Karena guru merasa ikut berpartisipasi maka mereka ikut memiliki (*sense of belonging*).

7. Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada keberhasilan dan kepercayaan bawahan akan dapat mencapainya. Indikatornya :

- a. Kepala sekolah menetapkan tugas pekerjaan atau tujuan yang menantang.
- b. Mencari perbaikan-perbaikan, menekankan pada keunggulan dalam kinerja
- c. Percaya bahwa guru akan mampu mencapai standar yang tinggi.

3.4.2. Kepuasan Kerja (X₂)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memamandang pekerjaan. Kepuasan kerja menurut Robbins (2007) diukur dengan menggunakan lima indikator :

1. Kepuasan dengan gaji

Upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama

Indikator-indikatornya antara lain:

- a. Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban atau tanggung jawab
- b. Gaji yang diterima diberikan secara adil atau target waktu.

2. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. Indikator-indikator adalah:

- a. Guru puas dengan kerja yang diberikan oleh perusahaan

- b. Gaji yang diterima sesuai tanggung jawab dalam pekerjaanya
3. Kepuasan dengan promosi

Kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. Indikator-indikatornya:

 - a. Sistem yang ditetapkan sekolah sesuai dengan kinerja yang dilakukan.
 - b. Promosi diberikan jika melaksanakan tugas dengan baik
 - c. Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering diadakan sekolah.
4. Kepuasan dengan sikap atasan

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan. Indikator-indikatornya adalah:

 - a. Kepala sekolah memiliki rasa kepedulian yang tinggi
 - b. Kepala sekolah berwawasan luas
 - c. Kepala sekolah tidak membiasakan diri lari dari masalah
5. Kepuasan dengan rekan kerja

Sejumlah mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya. Indikator-indikator meliputi:

 - a. Kepala sekolah memiliki rasa kepedulian yang tinggi
 - b. Rekan guru saling membantu ketika mengalami kesulitan.
 - c. Rekan guru menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja

3.4.3. Motivasi (X3)

Motivasi merupakan cara bagaimana mendorong semangat dalam diri agar dapat mengerjakan suatu tugas atau suatu pekerjaan dengan baik sesuai

dengan harapan yang diinginkan. Motivasi kerja menurut McClelland (Rivai, 2009:840) sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Dalam buku *The Achieving Society* McClelland (Rivai 2009:845). Teori McClelland indikator yang digunakan untuk memotivasi karyawan ada tiga macam yaitu :

1 Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)

Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan, juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan. Indikator kebutuhan berprestasi dalam penelitian ini adalah

- a. Guru memiliki motivasi yang tinggi untuk menjalankan tanggung jawab
- b. Guru senang menerima tantangan dalam pekerjaan
- c. Guru senang memberi timbal balik dari lingkungan sebagai pengakuan terhadap prestasinya.

2. Kebutuhan akan kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*)

Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing. Indikator penelitian kebutuhan berkuasa dalam penelitian ini adalah :

- a. Guru memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya.
- b. Guru memiliki ide-ide untuk maju
- c. Guru memiliki karakter kuat untuk mendapatkan wewenang dari perusahaan.

3.4.4. Kinerja Guru (Y)

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi

untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). (Dessler 2006:329) :

1. Kualitas

Kualitas menunjukkan akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterima kinerja pekerjaan. Indikator-indikator adalah :

- a. Mampu memenuhi target pekerjaan
- b. Ketelitian dalam bekerja
- c. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur kerja
- d. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang standart

2. Pengetahuan mengenai pekerjaan

Keahlian praktis, teknik dan informasi yang digunakan pekerjaan. Indikator adalah

- a. Kepemilikan informasi untuk menyelesaikan pekerjaan
- b. Kemampuan memahami tugas yang diberikan
- c. Adanya pelatihan secara rutin yang diberikan sekolah pada guru.

3. Kepercayaan

Tingkat dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan penindak lanjutan. Indikatornya adalah:

- a. Kepercayaan kepala sekolah terhadap guru.
- b. Tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan
- c. Ketepatan dalam bekerja

4. Kebebasan

Tingkat kinerja pekerjaan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

Indikatornya adalah:

- a. Kebebasan guru dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Kebebasan guru dalam menyampaikan gagasan
- c. Organisasi memberikan kepercayaan kepada guru dalam bekerja.

3.5. Uji Instrumen Penelitian

3.5.1. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011), uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas data yaitu dengan menggunakan metode internal consistency reliability yang menggunakan uji Cronbac Alpha untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya.

Menurut Ghazali (2011) mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

1. *Repead Measure* atau pengukuran ulang : pengukuran yang dilakukan dengan menyodorkan pertanyaan yang sama pada subjek penelitian pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah jawabannya masih konsisten dengan jawaban sebelumnya.
2. *One Shoot* atau pengukuran sekali saja : pengukuran yang dilakukan hanya sekali yang kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *realibel* dengan menggunakan teknik ini bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6 (Sugiyono, 2014).

Rumus *Alpha Cronbach* :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum s_b^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah item pertanyaan yang diuji

Error! Reference source not found. = deviasi standar total

Error! Reference source not found. = jumlah deviasi standar butir

3.5.2. Uji Validitas

Uji validitas dslam penelitian ini dimaksud untuk mengetahui homogenitas data penelitian sehingga instrument tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Arikunto (2006:168-170), uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahilan suatu instrument. Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat.

Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal, yakni validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antar bagian-bagian instrument secara keseluruhan. (Arikunto,2006:157). Dalam penelitian validitas internal dapat digunakan dua cara yakni analisis faktor dan analisis bulir. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis bulir dengan

mengkaji kevalidan built yang pada kuesioner. Rumus yang digunakan adalah korelasi *product moment* (Arikunto, 2006:170) sebagai berikut :

$$\frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- Error! Reference source not found.** = Koefisien korelasi
- Error! Reference source not found.** = Skor yang ada dibutir item
- Error! Reference source not found.** = Total skor
- Error! Reference source not found.** = Jumlah subyek
- $\sum X$ = Jumlah skor X
- $\sum Y$ = Jumlah skor Y
- $\sum Z$ = Jumlah skor Z

Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila nilai koefisien korelasi yang dihasilkan kurang dari r tabel maka butir yang diuji dinyatakan valid, sebaliknya item pertanyaan dinyatakan tidak valid jika koefisien korelasi kurang dari nilai r tabel.

3.6. Jenis Pengumpulan Data

1. Data primer

Menurut Sugioyono (2014). “Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data”. Data-data ini kemudian yang selanjutnya dianggap sebagai data utama yang diolah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

2. Data Sekunder

Menurut Sugioyono (2014)”Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data”. Misalnya dalam

bentuk tabel-tabel atau diagram. Data Sekunder ini mengenai jumlah guru di SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Kuesioner akan menghasilkan data primer yang langsung diperoleh dari responden (Sugiyono, 2014).

Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah *skala likert* yang dengan lima interval yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Tabel 3.1 Skor Untuk Alternatif Jawaban

| Alternatif Jawaban | Skor Jawaban |
|---------------------------|---------------------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Ragu-ragu | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Data diolah tahun 2018

Untuk butir pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju/sangat sering diberi skor 5, setuju atau sering 4, ragu-ragu 3, tidak setuju/pernah 2, sangat tidak setuju atau tidak pernah 1, dan jika tidak memberi pernyataan maka akan diberi skor 0. Untuk butir pertanyaan atau pernyataan yang bersifat negative, responden yang memberi pernyataan sangat setuju/sangat sering diberi skor 1, setuju atau

sering 2, ragu-ragu 3, tidak setuju/pernah 4, sangat tidak setuju atau tidak pernah 5, dan jika tidak memberi pernyataan maka akan diberi skor 0.

3.8. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru di SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta yang berjumlah 31 orang. Dengan demikian seluruh populasi dijadikan sampel semuanya sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi (Arikunto, 2012)

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2007:62). Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi seluruh populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Menurut Sugiyono (2007:65) teknik pengambilan sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan jika populasi relative kecil, jadi jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi 31 orang guru.

3.9. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan alat yang digunakan untuk menjawab segala permasalahan dalam penelitian dilakukan. Metode analisis data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Analisis Deskriptif, yaitu digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah

terkumpul, sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono 2014). Analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.

2. Analisis Statistik, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik. Analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik. Menurut Ghozali (2006) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode analisis data statistik dalam pengolahan data penelitian.

3.10. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau persamaan regresi berganda yang digunakan. Pengujian ini terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan cara :

1. Analisis Grafik : analisis ini dilakukan dengan cara melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.
2. Analisis Statistik : analisis ini dilakukan dengan cara melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Nilai z statistik untuk skewness dapat dihitung dengan rumus :

$$Z_{skewness} = \frac{Skewness}{\sqrt{6/N}}$$

(Sumber : Ghozali 2011)

Sedangkan nilai z kurtosis dapat dihitung dengan rumus :

$$Z_{kurtosis} = \frac{Kurtosis}{\sqrt{24/N}}$$

Dimana N adalah jumlah sampel, jika nilai Z hitung > Z table, maka distribusi tidak normal. Dan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis statistik untuk melakukan uji normalitas dengan tingkat signifikan 5%.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghozali (2011) cara mendeteksi terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a) nilai *tolerance* pedoman suatu model rerasi yang bebas Multikoneritas yaitu Tolerance besar kurang 0,1.
- b) Besarnya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika ada *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi dengan uji *Glejser*. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas jika nilai signifikansi variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistik diatas $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2011).

3.11. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya variabel independen, variabel intervening terhadap variabel dependen (kinerja guru). Penguji hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan paramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen.

a) Analisis Regresi Tahap I

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen di manipulasi atau dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Sebelum analisis regresi digunakan, maka perlu melakukan uji linieritas. Terdapat dua uji linieritas yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh tidak langsung *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Imam Gozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Berikut rumus regresi linier berganda menurut Siregar (2014):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan:

Y = Komitmen organisasi

X_1 = Variabel bebas pertama

X_2 = Variabel bebas kedua

X_n = Variabel bebas ke-n

a = Konstanta

b_1 = Konstanta

b_2 = Konstanta

2. Analisis Regresi Sederhana

Regresi linier sederhana dapat digunakan hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel tak bebas (Siregar,2014). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh *work family*

conflict dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, kinerja sebagai variabel independen, dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Berikut rumus regresi linier sederhana menurut Siregar (2014):

$$Y = a + b \cdot X$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a dan b = konstanta.

b) R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Menurut Gujarati (2003) yang dikutip oleh Imam Ghozali (2013:97) mengemukakan bahwa jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol.

c) Uji F (Serentak)

Menurut Imam Ghozali (2013:98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dala

model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F:

- a) Quick look : bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain kita menerima hipotesis, alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut = tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima

d) Uji t (Parsial)

Menurut Imam Ghozali (2013:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini data diperoleh dengan mengantarkan langsung kuesioner kepada responden yang berada bab ini akan menjelaskan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta”. Dalam penelitian ini pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu guru dan karyawan SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta. Kuesioner disebarkan kepada 31 guru. Pada kenyataannya seluruh kuesioner yang dibagikan kembali seluruhnya, sehingga seluruh kuesioner dapat diolah semua dengan *response rate* 100 persen. Pembahasan analisis hasil penelitian ini dimulai dari analisis deskriptif responden, analisis deskripsi variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif yaitu analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan uji F dan uji t.

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.

4.1.1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Tabel 4.1
Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

| No. | Variabel | Jumlah |
|-------|-----------------------------|--------|
| 1. | Gaya Kepemimpinan (X_1) | 14 |
| 2. | Kepuasan Kerja (X_2) | 8 |
| 3. | Motivasi Kerja (X_3) | 9 |
| 4. | Kinerja Kerja (Y) | 18 |
| Total | | 49 |

Data diolah tahun 2018, (Lampiran 7, Hal 126)

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja kerja.

Rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran replitulasi data. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit (*editing*), diberi kode (*coding*) dan ditabulasikan (*tabulating*). Data yang diambil 31 responden selanjutnya diolah dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 22*.

Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara *r*-total Apabila *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka item pernyataan dianggap valid begitu juga sebaliknya. Berikut ini hasil pengujian validitas instrumen penelitian :

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Independen
Gaya Kepemimpinan (X1)

| No | Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Ket |
|----|--|----------|---------|-------|
| 1. | Perintah dari kepala sekolah harus dipatuhi | 0,522 | 0,361 | Valid |
| 2. | Kepala sekolah memberikan pedoman yang mendetail mengenai bagaimana cara mengerjakan setiap tugas | 0,374 | 0,361 | Valid |
| 3. | Kepala sekolah memerintahkan untuk mengikuti peraturan yang ada | 0,275 | 0,361 | Valid |
| 4. | Kepala sekolah mempertahankan untuk mengikuti sistem prosedur yang ada | 0,215 | 0,361 | Valid |
| 5 | Kepala sekolah mengkoordinasikan bagaimana setiap tugas diselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan | 0,381 | 0,361 | Valid |
| 6 | Kepala sekolah memberikan perhatian kepada kebutuhan guru | 0,329 | 0,361 | Valid |
| 7 | Kepala sekolah memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan guru | 0,397 | 0,361 | Valid |
| 8 | Kepala sekolah memberi imbalan yang bersifat positif apabila dapat menyelesaikan pekerjaan yang baik | 0,537 | 0,361 | Valid |
| 9 | Kepala sekolah bersikap bersahabat dengan guru | 0,332 | 0,361 | Valid |
| 10 | Kepala sekolah bersikap harmonis dengan guru | 0,241 | 0,361 | Valid |

Lanjutan
Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Independen
Gaya Kepemimpinan (X₁)

| | | | | |
|----|--|-------|-------|-------|
| 11 | Kepala sekolah banyak mempertimbangkan saran-saran guru dalam pengambilan keputusan | 0,311 | 0,361 | Valid |
| 12 | Kepala sekolah banyak melakukan konsultasi dengan guru dalam mengambil keputusan | 0,220 | 0,361 | Valid |
| 13 | Kepala sekolah melibatkan guru dalam kegiatan-kegiatan tertentu agar merasakan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan.. | 0,307 | 0,361 | Valid |
| 14 | Kepala sekolah membuat guru mempunyai rasa memiliki disekolah karena diajak untuk berpartisipasi dalam suatu kegiatan | 0,300 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data Sekunder 2018 (Lampiran 1, Hal 114)

Dari data diatas terdapat item pernyataan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan. Item pernyataan gaya kepemimpinan terdiri dari X_{1.1} sampai X_{1.14}. Secara keseluruhan item pernyataan dalam gaya kepemimpinan adalah valid.

Tabel 4.3
Kepuasan Kerja (X₂)

| No | Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Ket |
|----|--|----------|---------|-------|
| 1. | Besarnya gaji yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan | 0,473 | 0,361 | Valid |
| 2. | Pemberian gaji kesejahteraan kepada guru | 0,566 | 0,361 | Valid |
| 3 | Fasilitas yang diberikan menunjang pekerjaan | 0,166 | 0,361 | Valid |
| 4 | Situasi lingkungan kerja yang aman. | 0,927 | 0,361 | Valid |
| 5 | Hubungan kerja dengan sesama rekan pegawai berjalan dengan baik | 0,184 | 0,361 | Valid |
| 6 | Kepala sekolah memuji bila guru menjalankan tugas dengan memuaskan | 0,223 | 0,361 | Valid |
| 7 | Pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi | 0,123 | 0,361 | Valid |
| 8 | Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan , ketrampilan guru | 0,306 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data Sekunder 2018 (Lampiran 1, Hal 114)

Dari data diatas terdapat item pernyataan variabel independen yaitu Kepuasan kerja. Item pernyataan gaya kepuasan kerja terdiri dari X2.1 sampai X2.8 secara keseluruhan item pernyataan dalam kepuasan kerja adalah valid.

Tabel 4.4
Motivasi Kerja (X3)

| No | Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Ket |
|----|---|----------|---------|-------|
| 1. | Guru memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar | 0,722 | 0,361 | Valid |
| 2. | Guru diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan | 0,638 | 0,361 | Valid |
| 3 | Sekolah menyediakan pekerjaan yang dapat menambah ketrampilan guru | 0,482 | 0,361 | Valid |
| 4 | Pemberian gaji pada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan guru | 0,248 | 0,361 | Valid |
| 5 | Pemberian gaji sesuai dengan kemampuan guru | 0,139 | 0,361 | Valid |
| 6 | Ada keterbukaan untuk seluruh guru dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program jabatan | 0,664 | 0,361 | Valid |
| 7 | Kepala sekolah membantu guru yang mengalami kesulitan pada saat bekerja | 0,516 | 0,361 | Valid |
| 8 | Ada pengawasan dari kepala sekolah terhadap kinerja pegawai | 0,533 | 0,361 | Valid |
| 9 | Ada Keterbukaan bantuan dari rekan kerja ketika mengalami pekerjaan | 0,531 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data Sumber 2018 (Lampiran 1 Hal 116)

Dari data diatas terdapat item pernyataan variabel independen yaitu motivasi kerja. Item pernyataan motivasi kerja terdiri dari X3.1 sampai X3.9 secara keseluruhan item pernyataan dalam motivasi kerja adalah valid.

Tabel 4.5
Kinerja Kerja (Y)

| No | Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Ket |
|----|--|----------|---------|-------|
| 1 | Ketelitian dalam bekerja | | 0,361 | Valid |
| 2 | Kemampuan menyelesaikan sesuai prosedur | 0,658 | 0,361 | Valid |
| 3 | Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerjaan | 0,570 | 0,361 | Valid |
| 4 | Kemampuan memenuhi target yang ditentukan | 0,250 | 0,361 | Valid |
| 5 | Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | 0,211 | 0,361 | Valid |

| | | | | |
|----|--|-------|-------|-------|
| 6 | Kemampuan menyelesaikan kerja lembur | 0,277 | 0,361 | Valid |
| 7 | Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan | 0,464 | 0,361 | Valid |
| 8 | Kepemilikan informasi untuk menyelesaikan pekerjaan | 0,469 | 0,361 | Valid |
| 9 | Kemampuan memahami tugas yang diberikan | 0,422 | 0,361 | Valid |
| 10 | Kepercayaan kepala sekolah kepada guru | 0,440 | 0,361 | Valid |
| 11 | Tanggung jawab atas pekerjaan yang ditentukan | 0,440 | 0,361 | Valid |
| 12 | Kepercayaan sekolah kepada guru akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik | 0,482 | 0,361 | Valid |
| 13 | Ketetapan waktu hadir kerja | 0,515 | 0,361 | Valid |
| 14 | Ketetapan waktu pulang kerja | 0,248 | 0,361 | Valid |
| 15 | Ketetapan penggunaan waktu istirahat atau jam makan | 0,238 | 0,361 | Valid |
| 16 | Kebebasan guru menyelesaikan pekerjaan | 0,146 | 0,361 | Valid |
| 17 | Kebebasan guru dalam menyampaikan kegagalan | 0,082 | 0,361 | Valid |
| 18 | Sekolah memberikan kepercayaan dalam bekerja | 0,075 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data Sekunder 2018
(Lampiran 1 hal 117)

Dari data diatas terdapat item pernyataan variabel independen yaitu kinerja guru. Item pernyataan kinerja guru terdiri dari Y.1 sampai Y.18 secara keseluruhan item pernyataan dalam kinerja guru adalah valid.

4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Sig | Keterangan |
|-------------------|-------------------------|-------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,925 | ≤ 0,5 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,854 | ≤ 0,5 | Reliabel |

| Variabel | Cronbach's Alpha | Sig | Keterangan |
|----------------|------------------|-------|------------|
| Motivasi Kerja | 0,855 | ≤ 0,5 | Reliabel |
| Kinerja Kerja | 0,879 | ≤ 0,5 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 5, Hal 127)

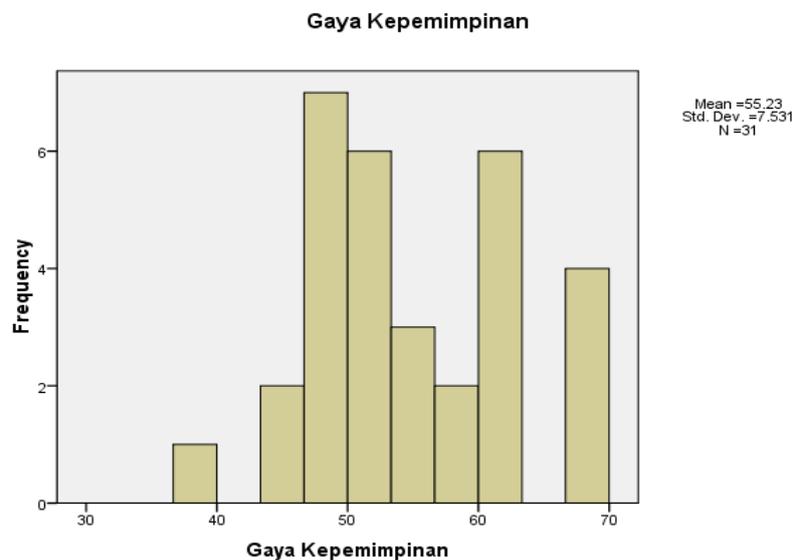
a. Gaya Kepemimpinan

Berikut ini penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan:

Tabel 4.7
Realibitas Instrumen
Gaya Kepemimpinan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 39.00 - 45.00 Sangat Rendah | 2 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| 45.01 - 51.00 Rendah | 9 | 29.0 | 29.0 | 35.5 |
| 51.01 - 57.00 Sedang | 8 | 25.8 | 25.8 | 61.3 |
| 57.01 - 63.00 Tinggi | 8 | 25.8 | 25.8 | 87.1 |
| 63.01 - 69.00 Sangat Tinggi | 4 | 12.9 | 12.9 | 100.0 |
| Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data yang diolah Tahun 2018 (Lampiran 4 , Hal 123)



Gambar Hasil Realibitas Instrumen
Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data yang diolah Tahun 2018 (Lampiran 4, Hal 123)

Berdasarkan tabel dari 31 responden yang diambil sebagai sampel diketahui bahwa persepsi guru mengenai kepemimpinan dapat dikatakan

dengan nilai rata-rata 55,23, atau 61,3 persen. Apabila diukur dari indikator, variabel “Pemimpin memerintahkan untuk mengetahui untuk mengetahui peraturan yang ada” mempunyai pengaruh yang paling dominan dibandingkan indikator lainnya.

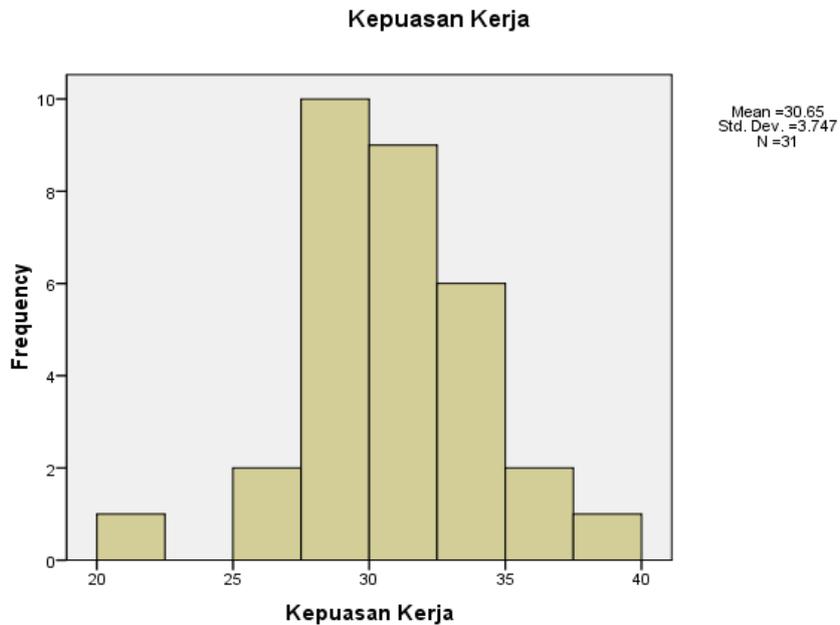
b. Kepuasan Kerja

Berikut ini penilaian responden terhadap Kepuasan Kerja :

Tabel 4.8
Realibilitas Instrumen Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20.00 -23.80 Sangat Rendah | 1 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| 23.81 – 27.60 Rendah | 2 | 6.5 | 6.5 | 9.7 |
| 27.61 – 31.40 Sedang | 17 | 54.8 | 54.8 | 64.5 |
| 31.41 – 35.20 Tinggi | 8 | 25.8 | 25.8 | 90.3 |
| 35.21 – 39.00 Sangat Tinggi | 3 | 9.7 | 9.7 | 100.0 |
| Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data yang diolah 2018 (Lampiran 4 Hal 124)



Gambar Realibilitas Instrumen

Sumber : Data yang diolah 2018 (Lampiran 4, Hal 124)

Berdasarkan tabel diatas dari 31 responden yang diambil sebagai sampel diketahui bahwa persepsi guru mengenai kepuasan kerja dapat dikatakan sangat sedang berdasarkan nilai rata-rata 54,8 atau 64,5 persen.

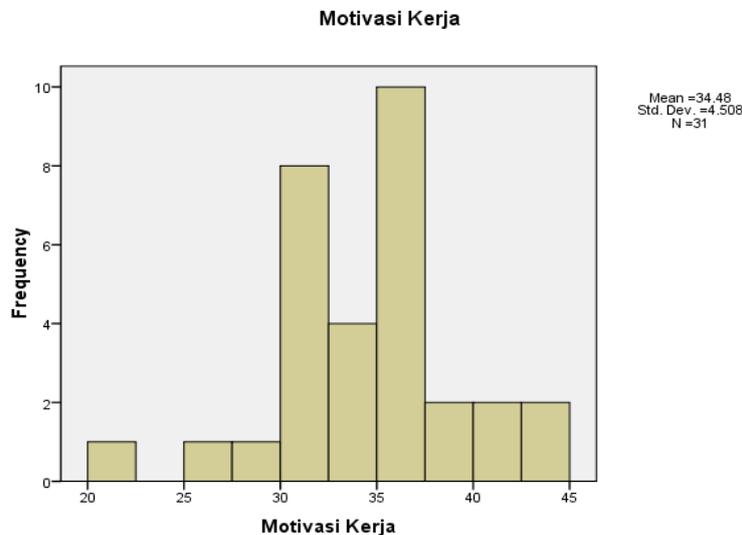
c. Motivasi Kerja

Berikut ini penilaian responden terhadap Motivasi Kerja :

Tabel 4.9
Tabel Realibilitas Instrumen
Motivasi Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 22.00 – 26.40 Sangat Rendah | 1 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| 26.41 – 30.80 Rendah | 3 | 9.7 | 9.7 | 12.9 |
| 30.81 – 35.20 Sedang | 13 | 41.9 | 41.9 | 54.8 |
| 35.21 -39.60 Tinggi | 10 | 32.3 | 32.3 | 87.1 |
| 39.61 – 44.00 Sangat Tinggi | 4 | 12.9 | 12.9 | 100.0 |
| Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data yang diolah 2018 (Lampiran4,Hal 125)



Gambar Realibilitas Instrumen

Sumber : Data yang diolah 2018 (Lampiran 4 ,Hal 113)

Berdasarkan tabel diatas dari 31 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui bahwa persepsi guru mengenai motivasi kerja dapat dikatakan sedang berdasarkan pada nilai-nilai 41.9 atau 54.8 persen. Apabila diukur dari indikator variabel motivasi kerja, terlihat bahwa indikator: memiliki tanggung

jawab untuk melakukan pekerjaan yang diebrikan” mempunyai pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya.

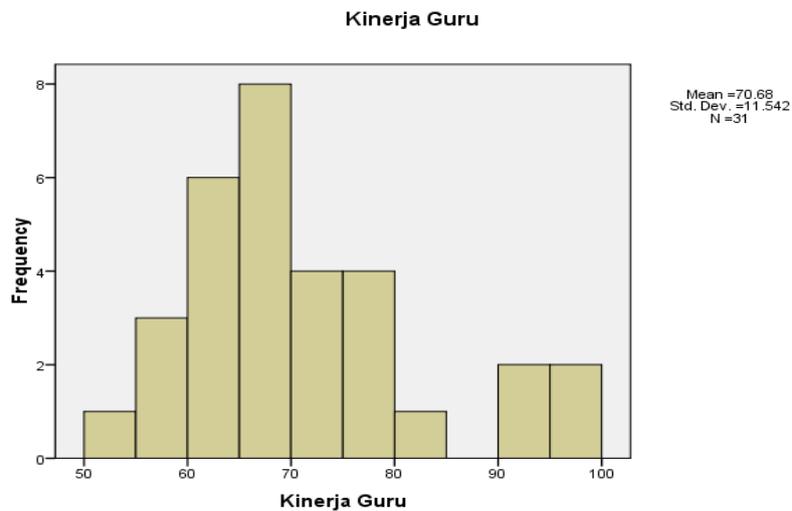
d. Kinerja Guru

Berikut ini penilaian responden terhadap Kinerja Guru :

Tabel 4.10
Tabel Responden Kinerja Guru
Kinerja Guru

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 51.00 - 60.00 Sangat Rendah | 5 | 16.1 | 16.1 | 16.1 |
| 60.01 - 69.00 Rendah | 13 | 41.9 | 41.9 | 58.1 |
| 69.01 - 78.00 Sedang | 7 | 22.6 | 22.6 | 80.6 |
| 78.01 - 87.00 Tinggi | 2 | 6.5 | 6.5 | 87.1 |
| 87.01 - 96.00 Sangat Tinggi | 4 | 12.9 | 12.9 | 100.0 |
| Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data yang diolah 2018 (Lampiran 4, Hal 126)



Gambar Penilaian Responden
Kinerja Guru

Sumber : Data yang diolah 2018 (Lampiran4, Hal 114)

Berdasarkan tabel diatas dari 31 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui bahwa persepsi guru mengenai kinerja kerja dapat dikatakan rendah berdasarkan pada nilai-nilai 41.9 atau 58,1 persen. Apabila diukur dari

indikator variabel kinerja kerja, terlihat bahwa indikator memiliki tanggung jawab pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya

4.2. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

1. Kelompok Tenaga Pendidik Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 31 responden berkaitan dengan jenis kelamin tenaga pendidik, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.11
Kelompok Tenaga Pendidikan menurut Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|---------------|-----------|----------------|
| 1. | Laki-laki | 17 | 54 |
| 2. | Perempuan | 14 | 45 |
| Total | | 31 | 100 |

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 3, Hal 122)

Berdasarkan Tabel 4.5, diketahui bahwa dari 31 tenaga pendidik penelitian menunjukkan 17 orang atau 54 persen adalah laki-laki dan 14 orang atau 45 persen adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik penelitian guru maupun karyawan SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta adalah laki-laki.

2. Kelompok Tenaga Pendidik Menurut Usia

Kategori tenaga pendidik menurut usia terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.12
Kelompok Tenaga Pendidik Menurut Usia

| No. | Usia | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|----------------------|-----------|----------------|
| 1. | Kurang dari 25 tahun | 1 | 3 |
| 2. | 26 – 30 tahun | 6 | 19 |
| 3. | 30 – 35 tahun | 7 | 22 |
| 4. | 35 – 40 tahun | 5 | 16 |
| 5. | Lebih dari 40 tahun | 12 | 38 |
| Total | | 31 | 100 |

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 3, Hal 122)

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa dari 31 tenaga pendidikan penelitian menunjukkan 1 orang atau 3 persen adalah kurang dari 25 tahun, jumlah 6 orang atau 19 persen adalah 26-30 tahun, jumlah 7 orang atau 22 persen adalah usia 30-35 tahun, jumlah 5 orang atau 16 persen adalah usia 35-40 tahun dan jumlah 12 orang atau 38 persen adalah usia lebih dari 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidikan penelitian menurut usia di SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta adalah berusia lebih dari 40 tahun.

3. Kelompok Tenaga Pendidik Menurut Pendidikan Terakhir

Kategori responden menurut pendidikan terakhir terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.13
Kelompok Tenaga Pendidik Menurut Pendidikan Terakhir

| No. | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1. | SMP | 0 | 0 |
| 2. | SMA | 3 | 9,6 |
| 3. | Diploma | 0 | 0 |
| 4. | Sarjana (S1/S2/S3) | 28 | 90,3 |
| Total | | 31 | 100 |

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 3, Hal 122)

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa dari 31 tenaga pendidikan penelitian menunjukkan 0 orang atau 0 persen adalah pendidikan terakhir SMP, jumlah 3 orang atau 9,6 persen adalah pendidikan terakhir SMA, jumlah 0 orang atau 0 persen adalah pendidikan terakhir Diploma, dan jumlah 28 orang atau 90,3 persen adalah pendidikan terakhir Sarjana (S1/S2/S3). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidikan penelitian menurut Pendidikan Terakhir di SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta adalah pendidikan Sarjana.

4. Kelompok Tenaga Pendidik Menurut Lama Bekerja

Kategori tenaga pendidik menurut lama bekerja terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.14
Kelompok Tenaga Pendidik Menurut Lama Bekerja

| No. | Lama Bekerja | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1. | Kurang dari 5 tahun | 5 | 16 |
| 2. | 6 – 10 tahun | 6 | 19 |
| 3. | 10 – 15 tahun | 6 | 19 |
| 4. | 15 - 20 Tahun | 3 | 9 |
| 5 | Lebih dari 20 Tahun | 10 | 32 |
| Total | | 31 | 100 |

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 3, hal 122)

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa dari 31 tenaga pendidikan penelitian menunjukkan 5 orang atau 16 persen adalah lama bekerja kurang dari 5 tahun, jumlah 6 orang atau 19 persen adalah lama bekerja 6-10 tahun, jumlah 6 orang atau 19 persen adalah lama bekerja 10-15 tahun, jumlah 3 orang atau 9 persen adalah lama bekerja 15-20 tahun, dan jumlah 10 orang atau 32 persen adalah lama bekerja lebih dari 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidikan penelitian menurut Lama Bekerja di SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta adalah pendidikan Lebih dari 20 Tahun.

5. Kelompok Tenaga Pendidikan menurut Bidang Kerja

Kelompok tenaga pendidikan menurut Tenaga Kerja ada 2 di tabel 4.9 :

Tabel 4.15
Kelompok Tenaga Pendidik Menurut Bidang Kerja

| No. | Bidang Kerja | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|--------------|-----------|----------------|
| 1. | Guru | 26 | 83 |
| 2. | Karyawan | 5 | 16 |
| Total | | 31 | 100 |

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 3,hal 122)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, diketahui bahwa dari 31 tenaga pendidik penelitian menurut bidang kerja menunjukkan 26 orang atau 83 persen adalah guru dan 5 orang atau 16 persen adalah karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar tenaga pendidik menurut Bidang Kerja penelitian guru maupun karyawan SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta adalah guru

4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil data variabel penelitian yang terdiri atas Kinerja Guru, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja, yang diolah dengan menggunakan program SPSS v20, diperoleh hasil statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.16 Rata-rata Skor Variabel

| Variabel | N | Minimum | Maksimum | Rata-rata | Simpangan Baku |
|-------------------|----|---------|----------|-----------|----------------|
| Kinerja Guru | 31 | 51 | 96 | 70,68 | 11,542 |
| Gaya Kepemimpinan | 31 | 39 | 69 | 55,23 | 7,531 |
| Kepuasan Kerja | 31 | 20 | 39 | 30.65 | 3,747 |
| Motivasi Kerja | 31 | 22 | 44 | 34,48 | 4,508 |

Sumber: Data primer yang diolah 2018. (Lampiran 4hal 120)

Distribusi skor variabel Kinerja Guru adalah 16,1 persen berkategori Sangat Rendah, 41,9 persen berkategori Rendah, 22,6 persen berkategori Sedang, 6,5 persen berkategori Tinggi, dan 12,9 persen berkategori Sangat Tinggi. Tampak bahwa distribusi skor didominasi oleh kategori Rendah sejumlah 41,9 persen

1. Gaya Kepemimpinan

Dari Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa besarnya skor variabel Gaya Kepemimpinan berkisar antara 39 sampai dengan 69, dengan rata-rata sebesar 55,23 dan standar deviasi 7,531.

Tabel 4.17 Gaya Kepemimpinan

| Interval | Frekuensi | Persentase | Kategori |
|---------------|-----------|------------|---------------|
| 39,00 – 45,00 | 2 | 6,5 | Sangat Rendah |

| | | | |
|---------------|----|-------|---------------|
| 45,01 – 51,00 | 9 | 29,0 | Rendah |
| 51,01 – 57,00 | 8 | 25,8 | Sedang |
| 57,01 – 63,00 | 8 | 25,8 | Tinggi |
| 63,01 – 69,00 | 4 | 12,9 | Sangat Tinggi |
| Total | 31 | 100,0 | |

Sumber: Data primer yang diolah 2018 (Lampiran,4 hal 123)

Distribusi skor variabel Gaya Kepemimpinan adalah 6,5 persen berkategori Sangat Rendah, 29,0 persen berkategori Rendah, 25,8 persen berkategori Sedang, 25,8 persen berkategori Tinggi, dan 12,9 persen berkategori Sangat Tinggi. Tampak bahwa distribusi skor didominasi oleh kategori Rendah sejumlah 29,0 persen.

2. Kepuasan Kerja

Dari Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa besarnya skor variabel Kepuasan Kerja berkisar antara 20 sampai dengan 39, dengan rata-rata sebesar 30,65 dan standar deviasi 3,747.

Tabel 4.18 Kepuasan Kerja

| Interval | Frekuensi | Persentase | Kategori |
|---------------|-----------|------------|---------------|
| 20,00 – 23,80 | 1 | 3,2 | Sangat Rendah |
| 23,81 – 27,60 | 2 | 6,5 | Rendah |
| 27,61 – 31,40 | 17 | 54,8 | Sedang |
| 31,41 – 35,20 | 8 | 25,8 | Tinggi |
| 35,21 – 39,00 | 3 | 9,7 | Sangat Tinggi |
| Total | 31 | 100,0 | |

Sumber: Data primer yang diolah 2018 (Lampiran 4,hal 124)

Distribusi skor variabel Kepuasan Kerja adalah 3,2 persen berkategori Sangat Rendah, 6,5 persen berkategori rendah, 54,8 persen berkategori Sedang, 25,8 persen berkategori Tinggi, dan 9,7 persen berkategori Sangat

Tinggi. Tampak bahwa distribusi skor didominasi oleh kategori Sedang sejumlah 54,8 persen.

3. Motivasi Kerja

Dari Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa besarnya skor variabel Motivasi Kerja berkisar antara 22 sampai dengan 44, dengan rata-rata sebesar 34,48 dan standar deviasi 4,508.

Tabel 4.1.9 Motivasi Kerja

| Interval | Frekuensi | Persentase | Kategori |
|---------------|-----------|------------|---------------|
| 22,00 – 30,80 | 1 | 3,2 | Sangat Rendah |
| 26,41 – 35,20 | 3 | 9,7 | Rendah |
| 30,81 – 39,60 | 13 | 41,9 | Sedang |
| 35,21 – 44,00 | 10 | 32,3 | Tinggi |
| 39,61 – 44,00 | 4 | 12,9 | Sangat Tinggi |
| Total | 31 | 100,0 | |

Sumber: Data primer yang diolah 2018 (Lampiran 4, hal 125)

Distribusi skor variabel Motivasi Kerja adalah 3,2 persen berkategori Sangat Rendah, 9,7 persen berkategori rendah, 41,9 persen berkategori Sedang, 32,3 persen berkategori Tinggi, dan 12,9 persen berkategori Sangat Tinggi. Tampak bahwa distribusi skor didominasi oleh kategori Sedang sejumlah 41,9 persen.

4. Kinerja Guru

Dari Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa besarnya skor variabel Kinerja Guru berkisar antara 51 sampai dengan 96, dengan rata-rata sebesar 70,68 dan standar deviasi 11,542.

Tabel 4.20 Kinerja Guru

| Interval | Frekuensi | Persentase | Kategori |
|---------------|-----------|------------|---------------|
| 51,00 – 60,00 | 5 | 16,1 | Sangat Rendah |
| 60,01 – 69,00 | 13 | 41,9 | Rendah |
| 69,01 – 78,00 | 7 | 22,6 | Sedang |
| 70,01 – 87,00 | 2 | 6,5 | Tinggi |
| 87,01 – 96,00 | 4 | 12,9 | Sangat Tinggi |
| Total | 31 | 100,0 | |

Sumber: Data primer yang diolah 2018 (Lampiran 4,hal 125)

Distribusi skor variabel kinerja guru adalah 16,1 persen berkategori Sangat Rendah, 41.9 persen berkategori rendah, 22,6 persen berkategori Sedang, 32,3 persen berkategori Tinggi, dan 12,9 persen berkategori Sangat Tinggi. Tampak bahwa distribusi skor didominasi oleh kategori Sedang sejumlah 41,9 persen.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.”

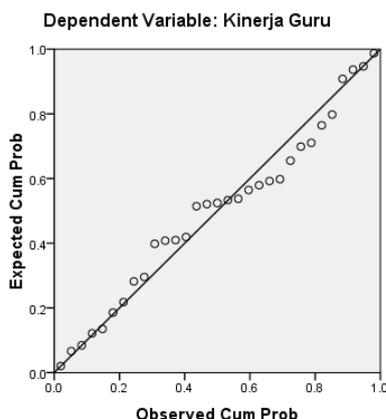
Tabel 4.21
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|--------------|
| | | RES_1 |
| N | | 31 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,50342633E0 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,106 |
| | Positive | 0,106 |
| | Negative | -0,103 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 0,593 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,873 |
| a. Test distribution is Normal. | | |

Sumber: Data primer yang diolah 2018, (Lampiran 7 Hal 131)

Jika dilihat dari signifikansi pada Tabel 10 di atas dan grafik pada Gambar di bawah, hasil uji mengindikasikan bahwa distribusi residual adalah normal karena nilai probabilitas Kolmogorov-Smirnov adalah Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam regresi terpenuhi. Selain itu, data dinyatakan normal jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Hasil uji normalitas tersebut adalah:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1.0 Normal P-P plot of Regression Standardized Residual

(Sumber: Data primer yang diolah 2018 (Lampiran 6, Hal 131))

Berdasarkan grafik kurva normal P-P plot, titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal.

4.4.2. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas / variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel bebasnya sama dengan nol.

Untuk melihat adanya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai Tolerance. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.22
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Gaya Kepemimpinan | 0,446 | 2,243 |
| | Kepuasan Kerja | 0,904 | 1,106 |
| | Motivasi Kerja | 0,474 | 2,108 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru | | | |

Sumber: Data primer yang diolah 2018,(Lampiran 8 hal 134)

Hasil pengujian pada tabel di atas nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian untuk membuktikan terjadi atau tidak terjadinya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati grafik penyebaran residual dan pengujian statistik menggunakan uji Glejser (Ghozali, 2005). Heteroskedastisitas menguji terjadinya ketidaksamaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki ketidaksamaan variance residual suatu pengamatan yang lain, sehingga dikatakan model tersebut heteroskedastisitas. Model regresi dikatakan tidak heteroskedastisitas jika:

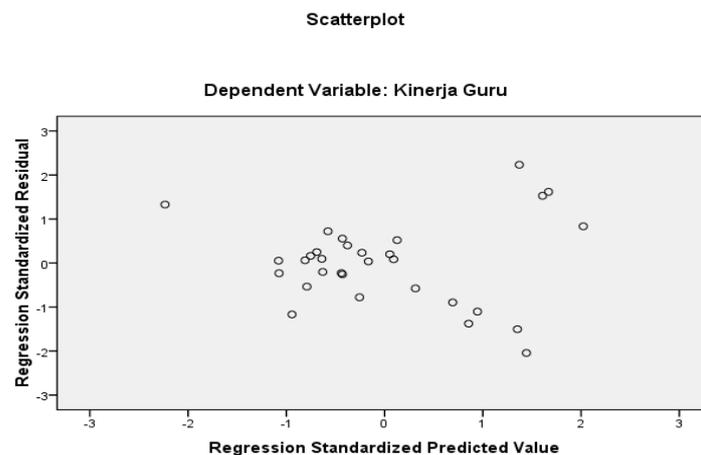
Tabel 4.2.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Test of Homogeneity of Variances

| | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|-------------------|------------------|-----|-----|------|
| Gaya Kepemimpinan | 1.591 | 4 | 26 | .206 |
| Kepuasan Kerja | .675 | 4 | 26 | .615 |
| Motivasi Kerja | .750 | 4 | 26 | .567 |

Sumber: Data primer yang diolah 2018 , (Lampiran 7 Hal 133)

- 1) Titik-titik data menyebar di sekitar angka .
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit, dan melebar kembali.

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah 2018 (Lampiran 7, Hal 133)

Hasil pengamatan grafik menyatakan bahwa pola penyebaran residual terhadap nilai prediksi Y yang menyebar di sekitar garis horizontal (*standard error of estimate, se=0*) tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar

kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Hasil ini membuktikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian ini didukung juga dengan hasil yang diperoleh melalui pengujian statistik uji Glejser. Uji Glejser menghasilkan nilai p-value semua variabel independen lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linear penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta.

Tabel 4.24
Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Data primer yang diolah 2018 (Lampiran 8, hal 134)

| | Model | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
|--|-------------------|-------|------------|-------|--------|-------|
| 1 | (Constant) | 3,573 | 6,988 | | -3,819 | 0,001 |
| | Gaya Kepemimpinan | 0,989 | 0,134 | 0,645 | 7,378 | 0,000 |
| | Kepuasan Kerja | 0,516 | 0,189 | 0,168 | 2,728 | 0,011 |
| | Motivasi Kerja | 0,781 | 0,217 | 0,305 | 3,595 | 0,001 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Guru | | | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah 2018 (Lampiran 8, hal 134)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer SPSS for Windows diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

Hasil analisis regresi linier berganda tersebut dimasukkan ke dalam persamaan menjadi:

$$Y = 3,573 + 0,989 X_1 + 0,516 X_2 + 0,781X_3$$

Bentuk persamaan tersebut diartikan sebagai berikut:

- $b_1 = 0,989$, menunjukkan Motivasi Kerja mempunyai arah koefisien regresi positif, yang berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,989 satuan.
- $b_2 = 0,516$, menunjukkan Gaya Kepemimpinan mempunyai arah koefisien regresi positif, yang berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,516 satuan.
- $b_3 = 0,781$, menunjukkan Motivasi Kerja mempunyai arah koefisien regresi positif, yang berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,781 satuan.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Uji t (Uji Parsial)

Keberhasilan koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara tunggal berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai tabel dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Hasil uji hipotesis menunjukkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Guru telah diuji dengan menggunakan uji t.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru

a. Hipotesis :

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru

Ha: Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pada hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 0,989. Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai t-hitung sebesar 7,378 dan signifikansi sebesar 0,000.

b. Kriteria uji hipotesis :

Jika $t_{\text{penelitian}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{\text{penelitian}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Kesimpulan :

Berdasarkan perhitungan Nilai signifikansi t Gaya Kepemimpinan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis 1 penelitian ini diterima.

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja guru

a. Hipotesis :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pada Tabel (tabel hasil regresi) diperoleh nilai koefisien regresi untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,516. Variabel Kepuasan Kerja mempunyai t-hitung sebesar 2,728 dan signifikansi sebesar 0,011.

b. Kriteria uji hipotesis :

Jika $t_{\text{penelitian}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{\text{penelitian}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Kesimpulan :

Nilai signifikansi t Kepuasan Kerja $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis 2 penelitian ini diterima.

3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru

a. Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pada Tabel di atas (tabel hasil regresi) diperoleh nilai koefisien regresi untuk Motivasi Kerja sebesar 0,781. Variabel Motivasi Kerja mempunyai t -hitung sebesar 3,595 dan signifikansi sebesar 0,000.

b. Kriteria uji Hipotesis :

Jika t penelitian $>$ tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t penelitian $<$ tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

c. Kesimpulan :

Nilai signifikansi t Motivasi Kerja $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis 3 penelitian ini diterima.

Artinya Membandingkan nilai-nilai t hitung pada Tabel 7 di atas, maka diperoleh fakta bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terbesar ($t = 7,378$) dan variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terkecil ($t = 2,728$) terhadap Kinerja Guru.

4.5.2. Uji F (Uji Simultan)

Sugiyono (1999) menjelaskan Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh-pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan atau serentak).

Tabel 4.25
Hasil uji F

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|------------------|-------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Rata-rata Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 292,677 | 3 | 97,559 | 5,418 | 0,002 ^a |
| | Residual | 1422,504 | 79 | 18,006 | | |
| | Total | 1715,181 | 82 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah 2018 (Lampiran 6, Hal132)

Tabel 4.26
Hasil uji F

ANOVA

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------|----------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Gaya Kepemimpinan | Between Groups | 34.172 | 4 | 8.543 | 33.974 | .000 |
| | Within Groups | 6.538 | 26 | .251 | | |
| | Total | 40.710 | 30 | | | |
| Kepuasan Kerja | Between Groups | 8.574 | 4 | 2.144 | 3.925 | .013 |
| | Within Groups | 14.200 | 26 | .546 | | |
| | Total | 22.774 | 30 | | | |
| Motivasi Kerja | Between Groups | 16.747 | 4 | 4.187 | 10.078 | .000 |
| | Within Groups | 10.802 | 26 | .415 | | |
| | Total | 27.548 | 30 | | | |

Sumber: Data Primer yang diolah 2018 (Lampiran 6, Hal 132)

Tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 88,689 dengan probabilitas tingkat kesalahan sebesar 0,000 lebih kecil dari *level of significant* yang telah ditentukan (0,05). Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

4.5.3. R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Tabel 4.27
R² (Koefisien Determinasi)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .953 ^a | .908 | .898 | 3.693 | 2.306 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah 2018 (Lampiran 6, Hal 131)

Nilai R^2 regresi linier berganda pada Tabel 4.22 sebesar 0,898. Hal ini berarti ketiga variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja, mampu menjelaskan perubahan variabel dependen Kinerja Guru sebesar 89,8 persen, sedangkan sisanya 10,2 persen) dijelaskan oleh faktor lain selain Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Data Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 31 responden guru maupun karyawan SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah berjenis laki-laki sebanyak 17 orang, dan berjenis perempuan sebanyak 14 orang, menurut usia lebih dari 40 tahun adalah 12 orang, menurut pendidikan terakhir adalah 28 orang, menurut lama

bekerja tertinggi lebih dari 20 tahun adalah 10 orang, dan menurut bidang kerja adalah 26 orang guru.

Persepsi guru tetap SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta tentang gaya kepemimpinan,kepuasan kerja,motivasi kerja terhadap kinerja guru sebagai variabel intervening terbilang bervariasi. Hal ini tersebut dapat dilihat dari persepsi guru terhadap masing masing variabel. Persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai mean 55,23 memperlihatkan hasil yang tinggi. Persepsi guru terhadap kepuasan kerja dengan nilai mean 30,65 memperlihatkan hasil tinggi. Kemudian persepsi guru terhadap motivasi kerja dengan nilai mean 34,48. Serta persepsi guru terhadap indikator kinerja guru (Y) dengan nilai mean 70,68 memperlihatkan hasil yang sangat tinggi.

4.6.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Kerja

Kepemimpinan di SMP Muhammadiyah 3 Depok termasuk kategori baik. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 0,233. Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai t-hitung sebesar 2,255 dan signifikansi sebesar 0,027. Nilai signifikansi t Gaya Kepemimpinan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Adlan Adam (2014) dengan metode *probability sampling* yang didapat dalam penelitian ini adalah kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, selain itu penelitian sebelumnya juga menggunakan teori kepemimpinan dari House

sama seperti penelitian yang dilakukan oleh penulis. Pada penelitian sebelumnya variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja kerja adalah ketrampilan, motivasi dan kepemimpinan.

Persamaan penelitian ini dengan jurnal penelitian yang dilakukan Mittal and Rajib (2015) adalah sama sama menggunakan kepemimpinan sebagai variabel independen dan menggunakan kinerja sebagai variabel dependen. Objek penelitiannya adalah memahami hubungan antara gaya kepemimpinan yang berbeda dan dampaknya mempromosikan kreativitas dikalangan karyawan. Perbedaan lain adalah pada tempat penelitian yang dilakukan penelitian sebelumnya adalah di India, sedangkan tempat penelitian yang dilakukan penelitian adalah di SMP Muhammadiyah 3 Depok Sleman.

Persamaan penelitian ini dengan jurnal penelitian yang dilakukan Yeni dan Prihatin (2014), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang di gunakan adalah metode penelitian survai.. Tipe penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian, menjelaskan pengaruh antar variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pengumpulan data di lakukan melalui kuesioner dan dokumen sekolah. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

4.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Kerja

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi untuk Motivasi Kerja sebesar 0,235. Variabel Motivasi Kerja mempunyai t-hitung sebesar 2,081

dan signifikansi sebesar 0,041. Nilai signifikansi t Motivasi Kerja $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Sebagai bahan pertimbangan dalam hubungan antara variabel, dapat dikemukakan hasil dari penelitian sebelumnya yang terdiri beberapa jurnal Mak and Hy Sockel (1999) melakukan analisis faktor konfirmatori untuk menyelidiki bagaimana kepuasan kerja, persepsi manajemen atas pengembangan karir, loyalitas, kelelahan, dan omset niat, menjadi variabel indikator ke konstruk laten motivasi dan retensi., Jurnal selanjutnya Mayer and Thomas (2004) bahwa motivasi adalah konsep yang lebih luas dari komitmen dan komitmen yang merupakan salah satu di antara serangkaian energi kekuatan yang kontribusinya diajak ke termotivasi (disengaja) perilaku. Namun, sifat mengikat komitmen membuatnya agak unik di antara banyak pasukan, dan Jurnal terakhir Sugianto (2011), rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Madubara, dan apakah motivasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru. Teknik pengambilan sampel metode sistematis *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis data analisis regresi linier berganda.

Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mengejar atau mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut Winardi (2001:143) motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan sifat antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Guru yang

mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi. Pencapaian suatu tujuan tidak terlepas dari motivasi guru dalam bekerja, karena motivasi merupakan pendorong semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja guru

Pembahasan secara umum dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu perbedaan mengenai tempat yang dilakukannya penelitian adalah di SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta

4.6.4. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Kerja

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,262. Variabel Kepuasan Kerja mempunyai t-hitung sebesar 2,554 dan signifikansi sebesar 0,013. Nilai signifikansi t Motivasi Kerja < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis keempat penelitian ini diterima.

Sebagai bahan pertimbangan dalam hubungan antara variabel, dapat dikemukakan hasil dari penelitian sebelumnya yang terdiri beberapa jurnal Ostroff (1992) mengatakan tujuan penelitian sebelumnya telah secara konsisten menunjukkan sedikit hubungan antara kepuasan kerja, sikap kerja, dan kinerja untuk individu, tetapi sedikit pekerjaan telah menyelidiki hubungan ini di tingkat organisasi analisis. Jurnal selanjutnya Stajkovic (1979) menunjukkan erat terkait nasib sendiri peraturan dan refleksi, *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu (atau keyakinan)

tentangnya atau kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu, dan Gupta (1988:422) meneliti hubungan dari efektifitas dan ketidakefektifan dalam pengajaran guru. Dia menemukan kepuasan kerja dan dukungan keuangan secara signifikan mempengaruhi keefektifan mengajar. Semakin tinggi tingkat kepuasan guru dan tingkat dukungan keuangannya semakin tinggi tingkat kinerjanya

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya dan masing-masing individu. Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitas pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

4.6.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru.

Kepemimpinan di SMP Muhammadiyah 3 Depok termasuk kategori baik. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 0,233. Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai t-hitung sebesar 2,255 dan signifikansi sebesar 0,027. Nilai signifikansi t Gaya Kepemimpinan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi untuk Motivasi Kerja sebesar 0,235. Variabel Motivasi Kerja mempunyai t-hitung sebesar 2,081

dan signifikansi sebesar 0,041. Nilai signifikansi t Motivasi Kerja $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,262. Variabel Kepuasan Kerja mempunyai t -hitung sebesar 2,554 dan signifikansi sebesar 0,013. Nilai signifikansi t Motivasi Kerja $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis keempat penelitian ini diterima.

Persamaan penelitian ini adalah dengan jurnal penelitian yang dilakukan Parker dan Griffin (2011) dalam penelitian yang berjudul *The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Work Engagement and Behavioral Outcomes* Amanda Shantz, rendahnya tingkat keterlibatan kerja tidak berarti menyiratkan tingkat hasil kerja yang sangat rendah. Ini karena sumber daya lain di lingkungan kerja dapat menyangga efek tingkat keterlibatan yang lebih rendah. Hipotesis utama yang diuji dalam penelitian ini adalah bahwa rendahnya tingkat keterlibatan kerja tidak selalu mengarah pada tingkat hasil pekerjaan yang diinginkan.

Persamaan penelitian ini adalah dengan jurnal penelitian yang dilakukan Basir (2015) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerja tim terhadap kinerja guru, hubungan antara kerja tim terhadap kinerja guru pada SMP negeri Kabupaten. Sampel untuk responden

penelitian ini 294 guru yang ditentukan secara Cluster Random Sampling. Alat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, untuk menguji pola hubungan model yang dibentuk, digunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dari beberapa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja guru.

Persamaan penelitian ini adalah dengan jurnal penelitian yang dilakukan Guterres, dan Gede (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri 02 Baucau-Timor Leste. Menggunakan sampel sebanyak 58 orang guru, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan interview. Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, baik berasal dari sumber primer dan sekunder. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Gurui di SMP Muhammadiyah 3 Depok, Kabupaten Sleman baik secara parsial maupun secara simultan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja guru
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja guru
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja guru
4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja guru
5. Diantara gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja kerja S yaitu gaya kepemimpinan.

5.2. Saran

Beberapa komentar yang dapat disampaikan berdasarkan analisis yang telah dilakukan adalah:

1. Bagi SMP Muhammadiyah 3 Depok, Kabupaten Sleman disarankan untuk memperhatikan Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja, karena ketiga variabel ini dalam penelitian yang memberikan kontribusi yang signifikan.

2. Penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel-variabel lain yang diperkirakan mempengaruhi Kinerja Guru, seperti Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Latihan Kerja, Gaji Karyawan, Rewards & Punishment, dan lain

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, K, (2001), *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi Klasik, Cetakan Pertama*. Bandung: Alfabeta
- Adam, A. (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*
- A.F.Stoner James dkk,1996, *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, *Penerbit: PT. Prenhallindo*, Jakarta
- Agung N, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta
- Ali, Usma and Shaista Waqar. 2013. Teacher's Organizational Citizenship Behavior Working Under Different Leadership Styles. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 28(2), pp: 297-316.
- Amabile, T.M. (1983). *The Social Psychology of Creativity. Departemen of Psychology. USA: Brandes University*
- _____ (1988). "A Model of Creativity and Innovation in Organizations", *Organizational Behavior*, Vol. 10. pp. 123-167.
- Anwar, (2004), *Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skills Education)*, Alfabeta, Bandung.
- Daft, Richard L. 2002. *Manajemen. Terjemahan Emil Salim dan Iman Karmawan*. Jilid Satu. Jakarta : Penerbit Erlangga Daft.
- Depdiknas. (2004). *Kerangka Dasar Kurikulum 2004*, Jakarta.
- _____ (2001). *Standar Kompetensi Dasar Guru*. Jakarta : Ditjen Dikti
- Dessler, Gery (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallind. Jakarta*
- Fred, Luthans (2006) *Perilaku Organisasi*, (Ahli Bahasa V.A Yuwono, dkk) , Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Hani, Handoko, T (1991). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- _____ (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Haji Masagung.
- _____ (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Hasibuan, M. S.P (1989), *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT. Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu S.P, (2006), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara*: Jakarta.
- Henry, Simamora (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia (terj)*, Jakarta: PT Prenhallindo STIE YKPN.
- Imam, Ghozali, (2011) "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS" Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Karodia, A. M., Chetty, N, & Khoza, N. (2016). *Impact of Leadership Style on Employee Performance in the Forensic Science Laboratory of the South African. Journal of Business and Management Review*, 6 (1), 50–77.
- Kreitner R, & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior, Fifth Edition, International Edition, Mc Graw-Hill companies. Inc*
- Mak and Hy Sockel (1999) dalam meneliti *A confirmatory factory analysis of IS employee motivation and retention*. https://www.southalabama.edu/mathstat/personal_pages/mulekar/BUS622/Mark-1999.pdf. Received 18 August 1999; accepted 24 November 1999
- Mangkunegara, A.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Cet. 1 Ed. 2*, Bogor, Penerbit Galih Indonesia.
- Martoyo, Susilo, (1990) *Manajemen Sumber Daya Aparatur, BPFE*, Yogyakarta.
- _____ (1998) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Marwansyah (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta
- Meyer, J.P and Thomas E.B (2004) *Komitmen Karyawan dan Motivasi: Analisis Konseptual dan Model Integrasi* Journal of Applied Psychology 2004, Vol. 89, No. 6, 991–1007

- Mittal Swati and Rajib Lochan Dhar (2015) *Transformational Leadership and Employee Creativity Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing in India*. The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight at: www.emeraldinsight.com/0025-1747.htm
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Rosdakarya
- Muhammad, Basir (2015) *Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kinerja Guru Journal of EST, Volume 1, Nomor 2, September 2015 hal 8 – 19 ISSN: 2460-1497*
- Mozammel Soleman & Perry Haan, 2016. "Transformational leadership and employee engagement in the banking sector in Bangladesh," *Journal of Developing Areas, Tennessee State University, College of Business*, vol. 50 (6), pages 43-55
- Nitisemito A, S., (1992), *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, S (2009), *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ostroff, C. (1992). *The Relationship between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organizational Level Analysis. Journal of Applied Psychology, 77: 963-974.*
- Oemar, Hamalik. (2003). *Metode Belajar dan Kesulitan-kesulitan Belajar*. Bandung: Remaja Karya
- Park dan Griffin (2011), *The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Work Engagement and Behavioral Outcomes Amanda Shantz*.
- Pamudji S, (1993). *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia* , Bumi Aksara, Jakarta
- Payman, Simanjutak (2001) *Ekonomi Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Universitas, Indonesia: Jakarta LPFEUI*
- Pinder, C.C. (1998), *Work motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois : Scoff, Foresmen and Company (Journal)
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta BPF
- Randupandojo dan Suad Husnan. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Riggio, R. E. (2009). *Introduction to industrial/ organizational psychology*. (5th Edition). New Jersey: Pearson Education
- Rivai, V (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke. Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, V. dan Jauvani (2009), *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Robert J. House (1971). *A Path Goal Theory of Leader Effectiveness*. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 16, Np 3 (Sep., 1977)
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi. Index*. terjemahan Jakarta
- Sardiman, A.M.(2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sardiman, (2009), *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* , PT. Raja Garvindo Persada,
- Sarwono, S. (2011) *Psikologi Remaja*. Jakarta:Raja Grafindo
- Suharsimi, Arikunto, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi I. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sapna Popli, Irfan A Rizvi, (2015) "*Exploring the relationship between service orientation, employee engagement and perceived leadership style: a study of managers in the private service sector organizations in India*", *Journal of Services Marketing*, Vol. 29 Issue: 1, pp.59-70, a f stoner
- Schermerhorn, Jr., John R., (1999), *Manajemen*, diterjemahkan oleh M. Purnama Putranta dan Surya Dharma, Edisi Pertama, Yogyakarta
- Sentono, Prawiro (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan, Edisi I*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Supartha, Luis Aparicio Guterees Wayan Gede (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru . *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.3 (2016) : 429-454 429
- Sugianto, F.A. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Madubaru Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran". <http://repository.upnyk.ac.id/1051/1/Frana - 141 040 387.pdf>
- Surya Muhammad (2003). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung : Yayasan Bhakti Winaya
- Sugianto, Agus Frana (2011) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan (Studi pada PT Madubaru Yogyakarta)

- Sutrisno, Edy (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Predana Media
- Sugiyono (2011) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta. Bandung.
- Sutabri, T (2005), *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta: Andi
- Testa, Mark R (1999) "Satisfaction with Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Effort: An Empirical Investigation" *Leadership and Organization Development Journal*. Vol. 20, No 3
- Theodor, Olivia (2015) *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang* AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)
- Timothy C, Obimuru (2011) *Effects Of Leadership Style On Organizational Performance : A Survey Of Selected Small Scale Enterprises In Ikosi Ketu Council Development Area Of Lagos State, Nigeria*. Vol.1 No.7 [100-111] |October-2011
- Usmara, A, (2006) *Motivasi Kerja*. Amara Books, Yogyakarta
- Uno, Hamzah B (2007), *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan* Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wexley, Kenneth & Gary A Yulk (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Terjemahan Rineka Cipta Jakarta: Index
- Yeni, A.P Prihatin L. (2014) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1* *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* Vol. 1 No. 1, 2014, artikel 1.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta.



Dosen Pembimbing : Dr. Dra Trias Setiawati,M.Si
Nama : Nabila Rachmawati
Nomor Mahasiswa : 13311015
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018**

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen :

Nama : Nabila Rachmawati

Nomor Mahasiswa : 13311015

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka mencari data untuk menyusun skripsi dengan judul “*Pengaruh gaya kepemimpinan, Kepuasan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta*” , maka dengan rendah hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I atas partisipasi menjadi salah satu responden untuk mengisi kuesioner ini. Penelitian bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka penyelesaian tugas akhir pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis penelitian dan tidak mempengaruhi penelitian perusahaan terhadap kinerja Bapak/Ibu. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Atas perhatian Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Walaikumsalam Wr.Wb

Hormat Saya

(Nabila Rachmawati)

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban atau tanggapan terhadap pertanyaan-pertanyaan dibawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan melingkar jawaban pada salah satu jawaban berikut :

1. Bidang Kerja : Guru Karyawan
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia :
 - a. <25 Tahun
 - b. 26 - 30 Tahun
 - c. 30 - 35 Tahun
 - d. 35 – 40 Tahun
 - e. > 40 Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. SMP
 - b. SMA
 - c. Diploma
 - d. Sarjana (S1/S2/S3)
5. Gaji :
 - a. <Rp 1.500.000
 - b. Rp 2.000.000 – Rp 2.500.000
 - c. Rp 2.500.000 – Rp 3.000.000
 - d. Rp 3.000.000 – Rp 3.500.000
 - e. >Rp 3.500.000
6. Masa Kerja :
 - a. < 5 Tahun
 - b. 6 – 10 Tahun
 - c. 10 – 15 Tahun
 - d. 15 – 20 Tahun
 - e. > 20 Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon untuk melingkari jawaban yang sesuai dengan pilihan yang Bapak/ Ibu rasakan
2. Setiap pertanyaan hanya dijawab dengan satu jawaban
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/ Ibu untuk mengembalikan kepada yang mengerahkan angket/ kuesioner
4. Mohon untuk memberikan jawaban **sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan penuh tanggung jawab** sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan

Contoh:

Lingkari angka pada kolom penilaian terhadap semua pertanyaan- pertanyaan yang ada didalam kuesioner ini dengan memberikan penilaian sesuai dengan pilihan anda:

SS= Sangat Setuju (5)

S= Setuju (4)

R = Ragu-ragu (3)

TS= Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

| No | Pertanyaan | S | S | R | TS | TS |
|----|--|------------------------------------|---|---|----|----|
| 1 | Mereka yang bekerja dengan baik di tempat kerja memiliki peluang bagus untuk dipromosikan. | <input checked="" type="radio"/> 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

BUTIRAN PERTANYAAN

1. Kepemimpinan (X₁)

Pimpinan yang dimaksud dalam kuesioner ini adalah pemimpin SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta.

Petunjuk pengisian : Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

- Skor 5 = Sangat Setuju (SS)
Skor 4 = Setuju (S)
Skor 3 = Ragu-ragu (R)
Skor 2 = Tidak Setuju (TS)
Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Kepemimpinan Direktif (Pengaruh)

| No | Pertanyaan | SS | S | R | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Perintah dari kepala sekolah harus dipatuhi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Kepala sekolah memberikan pedoman yang mendetail mengenai bagaimana cara mengerjakan setiap tugas | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Kepala sekolah memerintahkan untuk mengikuti peraturan yang ada | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Kepala sekolah mempertahankan untuk mengikuti sistem prosedur yang ada | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Kepala sekolah mengkoordinasikan bagaimana setiap tugas diselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Kepemimpinan Suportif (Pendukung)

| No | Pertanyaan | SS | S | R | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 6 | Kepala sekolah memberikan perhatian kepada kebutuhan guru | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Kepala sekolah memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan guru | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Kepala sekolah memberi imbalan yang bersifat positif apabila dapat menyelesaikan pekerjaan yang baik | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Kepala sekolah bersikap bersahabat dengan guru | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 10 | Kepala sekolah bersikap harmonis dengan guru | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|--|---|---|---|---|---|

Kepemimpinan Partisipatif (Peran Serta)

| No | Pertanyaan | SS | S | R | S | TS |
|----|--|----|---|---|---|----|
| 11 | Kepala sekolah banyak mempertimbangkan saran-saran guru dalam pengambilan keputusan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | Kepala sekolah banyak melakukan konsultasi dengan guru dalam mengambil keputusan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | Kepala sekolah melibatkan guru dalam kegiatan-kegiatan tertentu agar merasakan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan.. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | Kepala sekolah membuat guru mempunyai rasa memiliki disekolah karena diajak untuk berpartisipasi dalam suatu kegiatan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

2. Kepuasan Kerja (X₂)

Petunjuk pengisian : Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

Skor 5 = Sangat Baik (SB)

Skor 4 = Baik (B)

Skor 3 = Ragu-ragu (R)

Skor 2 = Tidak Baik (TB)

Skor 1 = Sangat Tidak Baik (STB)

| No | Pertanyaan | SB | B | R | TB | STB |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1. | Besarnya gaji yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. | Pemberian gaji kesejahteraan kepada guru | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Fasilitas yang diberikan menunjang pekerjaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Situasi lingkungan kerja yang aman. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Hubungan kerja dengan sesama rekan pegawai berjalan dengan baik | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Kepala sekolah memuji bila guru menjalankan tugas dengan memuaskan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan , ketrampilan guru | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

3. Motivasi Kerja (X3)

Petunjuk pengisian : Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 3 = Ragu-ragu (R)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

| No | Pertanyaan | SS | S | R | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1. | Guru memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. | Guru diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Sekolah menyediakan pekerjaan yang dapat menambah ketrampilan guru | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Pemberian gaji pada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan guru | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Pemberian gaji sesuai dengan kemampuan guru | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Ada keterbukaan untuk seluruh guru dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program jabatan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Kepala sekolah membantu guru yang mengalami kesulitan pada saat bekerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Ada pengawasan dari kepala sekolah terhadap kinerja pegawai | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Ada Keterbukaan bantuan dari rekan kerja ketika mengalami pekerjaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

4. Kinerja Kerja Guru (Y)

Petunjuk pengisian : Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

Skor 5 = Sangat Tepat (ST)

Skor 4 = Tepat (T)

Skor 3 = Ragu-ragu (R)

Skor 2 = Tidak Tepat (TT)

Skor 1 = Sangat Tidak Tepat (STT)

| No | Pertanyaan | SS | S | R | T | STS |
|----------------------|---|----|---|---|---|-----|
| Kualitas | | | | | | |
| 1 | Ketelitian dalam bekerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Kemampuan menyelesaikan sesuai prosedur | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerjaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Produktivitas | | | | | | |
| 4 | Kemampuan memenuhi target yang ditentukan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Kemampuan menyelesaikan kerja lembur | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| Pengetahuan mengenai pekerjaan | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 8 | Kepemilikan informasi untuk menyelesaikan pekerjaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Kemampuan memahami tugas yang diberikan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| Kepercayaan | | | | | | |
|--------------------|--|---|---|---|---|---|
| 10 | Kepercayaan kepala sekolah kepada guru | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | Tanggung jawab atas pekerjaan yang ditentukan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | Kepercayaan sekolah kepada guru akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| Ketersediaan | | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|---|---|
| 13 | Ketetapan waktu hadir kerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | Ketetapan waktu pulang kerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | Ketetapan penggunaan waktu istirahat atau jam makan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| Kebebasan | | | | | | |
|------------------|--|---|---|---|---|---|
| 16 | Kebebasan guru menyelesaikan pekerjaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | Kebebasan guru dalam menyampaikan kegagalan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | Sekolah memberikan kepercayaan dalam bekerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Lampiran 2
DATA MENTAH

a. Gaya Kepemimpinan

| R | K | K | K | K | K | K | K | K | K | K | K | K | K | K | Total |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 61 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 52 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 61 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 61 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 50 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 10 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 69 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 53 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 49 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 69 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 61 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 62 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 60 |
| 21 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 39 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 45 |
| 23 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 48 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 53 |
| 25 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 48 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 49 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 49 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |

**Lampiran 2
Data Mentah**

b. Kepuasan Kerja

| R | KK | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 7 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 10 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 37 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 24 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 27 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 28 |

Lampiran 2
Data Mentah
Motivasi Kerja

| | MK | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 14 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 21 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 22 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 35 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |

Lampiran 2
Data Mentah
Kinerja Guru

| R | KKG | | |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 95 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 94 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 94 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 96 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 72 | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 77 | |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 79 | |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 75 | |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 74 | |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 67 | |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 64 | |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 80 | |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 62 | |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 | |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 | |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 69 | |
| 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 51 | |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 | |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 | |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 | |
| 25 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 63 | |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 56 | |
| 27 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 | |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 63 | |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 | |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 64 | |
| 31 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 60 | |

Lampiran 3
Data Karakteristik Responden

| No | Jenis Kelamin | Usia | Pendidikan Terakhir | Lama Bekerja |
|----|---------------|---------------|---------------------|---------------|
| 1 | Perempuan | 26-30 Tahun | Sarjana | 6-10 Tahun |
| 2 | Laki-laki | 26-30 Tahun | Sarjana | 6-10 Tahun |
| 3 | Perempuan | 26-30 Tahun | Sarjana | < 5 Tahun |
| 4 | Laki-laki | ➤ 40 Tahun | Sarjana | ➤ 20 Tahun |
| 5 | Perempuan | 26-30 Tahun | Sarjana | < 5 Tahun |
| 6 | Laki-Laki | ➤ 40 Tahun | Sarjana | ➤ 20 Tahun |
| 7 | Perempuan | ➤ 40 Tahun | Sarjana | ➤ 20 Tahun |
| 8 | Perempuaan | ➤ 40 Tahun | Sarjana | ➤ 20 Tahun |
| 9 | Laki Laki | 30- 35 Tahun | Sarjana | 10-15 Tahun |
| 10 | Perempuan | 35-40 Tahun | SMA | ➤ 20 Tahun |
| 11 | Laki Laki | ➤ 40 Tahun | Sarjana | 10-15 Tahun |
| 12 | Laki Laki | ➤ 40 Tahun | Sarjana | 15-20 Tahun |
| 13 | Laki Laki | ➤ 40 Tahun | Sarjana | ➤ 20 Tahun |
| 14 | Perempuan | < 25 Tahun | Sarjana | < 5 Tahun |
| 15 | Laki Laki | 35 – 40 Tahun | Sarjana | 10 – 15 Tahun |
| 16 | Laki Laki | 30 – 35 Tahun | SMA | 6- 10 Tahun |
| 17 | Perempuan | ➤ 40 Tahun | Sarjana | ➤ 20 Tahun |
| 18 | Laki Laki | 35 – 40 Tahun | Sarjana | 10 – 15 Tahun |
| 19 | Laki Laki | ➤ 40 Tahun | Sarjana | ➤ 20 Tahun |
| 20 | Perempuan | 30 – 35 Tshun | Sarjana | 6 – 10 Tahun |
| 21 | Laki Laki | ➤ 40 Tahun | Sarjana | ➤ 20 Tahun |
| 22 | Perempuan | ➤ 40 Tahun | Sarjana | ➤ 20 tahun |
| 23 | Perempuan | ➤ 40 Tahun | Sarjana | ➤ 20 Tahun |
| 24 | Perempuan | 26 – 30 Tahun | Sarjana | < 5 Tahun |
| 25 | Laki Laki | 30 – 35 Tahun | Sarjana | 10 – 15 Tahun |
| 26 | Perempuan | 30 – 35 Tahun | Sarjana | 15 – 20 Tahun |
| 27 | Laki Laki | 35 – 40 Tahun | Sarjana | < 5 Tahun |
| 28 | Laki Laki | 26 – 30 Tahun | Sarjana | 15 – 20 Tahun |
| 29 | Laki-laki | 35 – 40 Tahun | Sarjana | 6- 10 Tahun |
| 30 | Perempuan | 30 – 35 Tahun | Sarjana | 6 – 10 Tahun |
| 31 | Laki-laki | 35 – 40 Tahun | Sarjana | 10 – 15 Tahun |

Lampiran 4
Hasil Tabulasi Baru

a. Gaya Kepemimpinan

| X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 | X1.14 | T.X1 | R.X1 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-----------|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 | 4 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 61 | 4,3571429 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 52 | 3,7142857 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 61 | 4,3571429 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 61 | 4,3571429 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 67 | 4,7857143 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 | 3,5714286 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 50 | 3,5714286 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 | 4,1428571 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 | 4,4285714 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 67 | 4,7857143 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 69 | 4,9285714 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 53 | 3,7857143 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 | 3,7142857 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 49 | 3,5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 69 | 4,9285714 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 61 | 4,3571429 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 62 | 4,4285714 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 60 | 4,2857143 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 39 | 2,7857143 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 45 | 3,2142857 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 48 | 3,4285714 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 53 | 3,7857143 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 | 3,7142857 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 48 | 3,4285714 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 | 3,2857143 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 49 | 3,5 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 | 3,6428571 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 49 | 3,5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 | 4 |

Lampiran 4
Hasil Tabulasi

b. Motivasi Kerja

| X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | T.X2 | R.X2 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3,5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 | 4,25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4,125 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34 | 4,25 |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3,5 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 | 3,5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 | 4,25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 | 4,5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 | 3,625 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3,75 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 4,875 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 | 4,25 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4,25 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 37 | 4,625 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | 2,5 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 | 3,5 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 | 3,5 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 | 3,625 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3,125 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 27 | 3,375 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 3,625 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 | 3,5 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 28 | 3,5 |

Lampiran 4
Hasil Tabulasi Baru

c. Kepuasan Kerja

| X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | T.X3 | R.X3 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 | 3,555556 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3,777778 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | 3,333333 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4,111111 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 | 4,444444 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 | 3,555556 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 4,777778 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 39 | 4,333333 |
| 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 | 4,111111 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | 3,666667 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 | 3,888889 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 40 | 4,444444 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4,888889 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4,111111 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 3,777778 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 22 | 2,444444 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 | 3,555556 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 | 3,555556 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3,666667 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 | 4,222222 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 35 | 3,888889 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 | 3,555556 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 | 3,444444 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3,222222 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3,444444 |

Lampiran 4
Hasil Tabulasi Baru

d. Kinerja Guru

| Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 | T.Y | R.Y | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|---------|
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 | 3,83333 | |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 71 | 3,94444 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 70 | 3,88889 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 70 | 3,88889 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 | 3,77778 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 | 4,16667 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 | 3,61111 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 72 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 77 | 4,27778 | |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 79 | 4,38889 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 75 | 4,16667 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 74 | 4,11111 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 67 | 3,72222 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 64 | 3,55556 | |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 80 | 4,44444 | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 62 | 3,44444 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 69 | 3,83333 | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 51 | 2,83333 | |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 | 3,61111 | |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 | 3,61111 | |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 | 3,77778 | |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 63 | 3,5 | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 56 | 3,11111 | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 | 3,22222 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 63 | 3,5 | |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 | 3,27778 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 64 | 3,55556 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 60 | 3,33333 | |

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Intervening dan Variabel Dependen

a. Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 31 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 31 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .925 | 14 |

b. Motivasi Kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 31 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 31 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .854 | 8 |

c. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 31 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 31 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .855 | 9 |

d. Kinerja Kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 31 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 31 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .879 | 18 |

Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

| No. | Variabel | Jumlah |
|-------|-----------------------------|--------|
| 1. | Gaya Kepemimpinan (X_1) | 14 |
| 2. | Kepuasan Kerja (X_2) | 8 |
| 3. | Motivasi Kerja (X_3) | 9 |
| 4. | Kinerja Kerja (Y) | 18 |
| Total | | 49 |

Lampiran 6
Analisis Kuantitatif
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Gaya Kepemimpinan * Kinerja Guru | Between Groups | (Combined) | 1593.086 | 20 | 79.654 | 7.353 | .001 |
| | | Linearity | 432.167 | 1 | 432.167 | 39.892 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 1160.919 | 19 | 61.101 | 5.640 | .004 |
| | Within Groups | | 108.333 | 10 | 10.833 | | |
| | Total | | 1701.419 | 30 | | | |
| Kepuasan Kerja * Kinerja Guru | Between Groups | (Combined) | 375.930 | 20 | 18.797 | 4.162 | .012 |
| | | Linearity | 67.772 | 1 | 67.772 | 15.005 | .003 |
| | | Deviation from Linearity | 308.158 | 19 | 16.219 | 3.591 | .021 |
| | Within Groups | | 45.167 | 10 | 4.517 | | |
| | Total | | 421.097 | 30 | | | |
| Motivasi Kerja * Kinerja Guru | Between Groups | (Combined) | 471.242 | 20 | 23.562 | 1.701 | .195 |
| | | Linearity | 94.276 | 1 | 94.276 | 6.807 | .026 |
| | | Deviation from Linearity | 376.966 | 19 | 19.840 | 1.433 | .285 |
| | Within Groups | | 138.500 | 10 | 13.850 | | |
| | Total | | 609.742 | 30 | | | |

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .509 ^a | .259 | .177 | 10.471 | 1.329 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-------------------|----------------|----------------|
| | | | | (Constant) | Gaya Kepemimpinan | Kepuasan Kerja | Motivasi Kerja |
| 1 | 1 | 3.982 | 1.000 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .010 | 19.612 | .94 | .07 | .02 | .04 |
| | 3 | .005 | 28.496 | .01 | .24 | .05 | .93 |
| | 4 | .002 | 40.358 | .05 | .69 | .93 | .03 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 58.26 | 80.96 | 70.68 | 5.878 | 31 |
| Residual | -11.458 | 28.274 | .000 | 9.933 | 31 |
| Std. Predicted Value | -2.112 | 1.749 | .000 | 1.000 | 31 |
| Std. Residual | -1.094 | 2.700 | .000 | .949 | 31 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

| ANOVA^b | | | | | | |
|--------------------------|------------|----------------|----|------------------|-------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Rata-rata Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 292,677 | 3 | 97,559 | 5,418 | 0,002 ^a |
| | Residual | 1422,504 | 79 | 18,006 | | |
| | Total | 1715,181 | 82 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------|----------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Gaya Kepemimpinan | Between Groups | 34.172 | 4 | 8.543 | 33.974 | .000 |
| | Within Groups | 6.538 | 26 | .251 | | |
| | Total | 40.710 | 30 | | | |
| Kepuasan Kerja | Between Groups | 8.574 | 4 | 2.144 | 3.925 | .013 |
| | Within Groups | 14.200 | 26 | .546 | | |
| | Total | 22.774 | 30 | | | |
| Motivasi Kerja | Between Groups | 16.747 | 4 | 4.187 | 10.078 | .000 |
| | Within Groups | 10.802 | 26 | .415 | | |
| | Total | 27.548 | 30 | | | |

Lampiran 7
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | RES_1 |
|--------------------------------|----------------|--------------|
| N | | 31 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 9.93323470E0 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .309 |
| | Positive | .309 |
| | Negative | -.136 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.721 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .005 |

a. Test distribution is Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kinerja Guru | Gaya Kepemimpinan | Kepuasan Kerja | Motivasi Kerja |
|--------------------------------|----------------|--------------|-------------------|----------------|----------------|
| N | | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 70.68 | 55.23 | 30.65 | 34.48 |
| | Std. Deviation | 11.542 | 7.531 | 3.747 | 4.508 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .138 | .132 | .143 | .097 |
| | Positive | .138 | .132 | .107 | .095 |
| | Negative | -.107 | -.101 | -.143 | -.097 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .771 | .737 | .798 | .542 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .592 | .649 | .548 | .931 |

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 8
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Gaya Kepemimpinan | 0,446 | 2,243 |
| | Kepuasan Kerja | 0,904 | 1,106 |
| | Motivasi Kerja | 0,474 | 2,108 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru | | | |

Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Correlations | | | | | | | |
|--|-------|-------------------------|-------|--------------|-------------------|----------------|----------------|
| | | | RES_1 | Kinerja Guru | Gaya Kepemimpinan | Kepuasan Kerja | Motivasi Kerja |
| Spearman's rho | RES_1 | Correlation Coefficient | 1,000 | 0,127 | 0,032 | -0,092 | 0,083 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | 0,497 | 0,866 | 0,622 | 0,655 |
| | | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |

Hasil Analisis Linier Berganda

| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
|--|-------------------|-------|------------|-------|--------|-------|
| 1 | (Constant) | 3,573 | 6,988 | | -3,819 | 0,001 |
| | Gaya Kepemimpinan | 0,989 | 0,134 | 0,645 | 7,378 | 0,000 |
| | Kepuasan Kerja | 0,516 | 0,189 | 0,168 | 2,728 | 0,011 |
| | Motivasi Kerja | 0,781 | 0,217 | 0,305 | 3,595 | 0,001 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Guru | | | | | | |

Lampiran 9 Surat Keterangan Ijin Penelitian



**MUHAMMADIYAH MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
SMP MUHAMMADIYAH 3 DEPOK
STATUS : TERAKREDITASI A**

Alamat : Jl. Rajawali 10 Demangan Baru, Caturtunggal, Depok, Sleman, Yogyakarta 55281. Telp/Fax (0274) 560135
Email : moegadeta_sch@yahoo.com | website : www.smpmugadeta.info

SURAT KETERANGAN

Nomor : 593/KET/III.4.AU/D/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **WAKHID EFFENDI, S.Pd**
NBM : 765.572
Jabatan : Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 3 Depok

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : **NABILA RACHMAWATI**
Nomor Induk Mahasiswa : 13311015
Program Pendidikan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Benar-benar telah melaksanakan observasi/penelitian pada tanggal 16 April 2018 sampai dengan 18 April 2018, dengan judul :

" Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta "

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



29 Juni 2018.

Wakhid Effendi, S.Pd
NBM 765.572

Lampiran 9
Surat Ijin Penelitian Kampus



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax : 882589

Nomor : 081/DEK/10/Div.SDM/III/2018
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Nabila Rachmawati
No. Mahasiswa : 13311015
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jalan Cempaka 15 B PPPTK Matematika Pohruboh Sleman
Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta ”

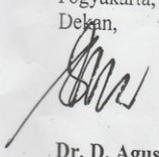
Dosen Pembimbing : Trias Setiawati, Dra., M.Si.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 02 Maret 2018
Dekan,


Dr. D. Agus Harjito, M. Si.
NIK. : 87 311 0103

Lampiran 10
DOKUMENTASI



Lokasi SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta
(Sumber: <http://www.smpmugadeta.sch.id/gallery/nggallery/page/2>)



Kegiatan Milad SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta
(Sumber: <http://www.smpmugadeta.sch.id/gallery/nggallery/page/2>)

Lampiran 10
DOKUMENTASI



Kegiatan SMP Muhammadiyah 3 Depok
(sumber: <http://www.smpmugadeta.sch.id/gallery/nggallery/page/2>)



Guru-guru SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta
(sumber: <http://www.smpmugadeta.sch.id/gallery/nggallery/page/2>)

**Lampiran 11
BIODATA**



Nama lengkap : Nabila Rachmawati
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat & Tgl. Lahir : Bekasi, 10 Mei 1995
NIM : 13311015
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Jl. Cempaka I 15 B Ppptk Matematika Pohruboh RT
01/ RW 52 Condong Catur Sleman Yogyakarta
Email : nabilarachmwti@gmail.com

PENDIDIKAN

2000-2001 : TK Budi Mulia Pandean Sari Yogyakarta
2001-2007 : SD Muhammadiyah Sagan Yogyakarta
2007-2010 : SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta
2010-2013 : SMA Kolombo Sleman Yogyakarta

PENGALAMAN

2014 : Panitia Logistik Ospek SEMATA FE UII
2014-2015 : Anggota Himpunan Mahasiswa Islam FE UII
2014-2015 : Bendahara Kewirausahaan HMI FE UII