

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

JURNAL



Disusun Oleh:

Nama : Nabila Rachmawati
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 pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 26/7 2018



Nabila Rachmawati

NIM. 13311015

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

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

Nabila Rachmawati

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

E-mail: nabilarachmawati@gmail.com

ABSTRAK

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.Ed

iy

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 reponden 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 menyebarkan 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*

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 variable influence between leadership style, motivation, satisfaction, to performance

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

PENDAHULUAN

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 Thoah (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. 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.

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. 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. Handoko (2006:34) bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. 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.

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”.

Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas serta kemampuannya untuk mencapai perusahaan. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (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.

Penelitian ini akan meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta. Termasuk dalam Sekolah yang termuka di daerah Sleman Yogyakarta. SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta berlokasi strategi tepat di tengah kota sehingga dapat memaksimalkan peluang dari banyak calon orang tua murid dan murid.

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta sebagai variabel intervening yang berlokasi di SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta. Adapun sampel penelitian yang digunakan berjumlah 31 orang guru yang terdiri dari 17 laki-laki dan 14 perempuan

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adlan Adam (2014) dengan metode *probability sampling* yang didapat dalam penelitian ini adalah kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Mittal and Rajib (2015) adalah sama sama menggunakan kepemimpinan sebagai variabel independen dan menggunakan kinerja sebagai variabel dependen. 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.

H1 : *Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru*

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil yang dilakukan oleh Parker dan Griffin (2011), 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. Basir (2015) menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dari beberapa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja guru. Sementara Guterres, dan Gede (2016) bertujuan untuk

menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.*

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil yang dilakukan oleh Mak and Hy Sockel (1999) Sebagai motivasi dan retensi tidak langsung diamati, mempekerjakan analisis kemungkinan faktor konfirmatori maksimum untuk memperkirakan dan menguji model surement langkah menggabungkan variabel indikator untuk dua konstruksi laten tersebut. Meyer and Thomas (2004) 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. 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.

H3 : *Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru*

Sumbangan Penelitian

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).

Landasan Teori

Gaya Kepemimpinan

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. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membimbing dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

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.

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. 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.

Menurut Hasibuan (2005:202) tokoh ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standart kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan : Kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan.

Kinerja Guru

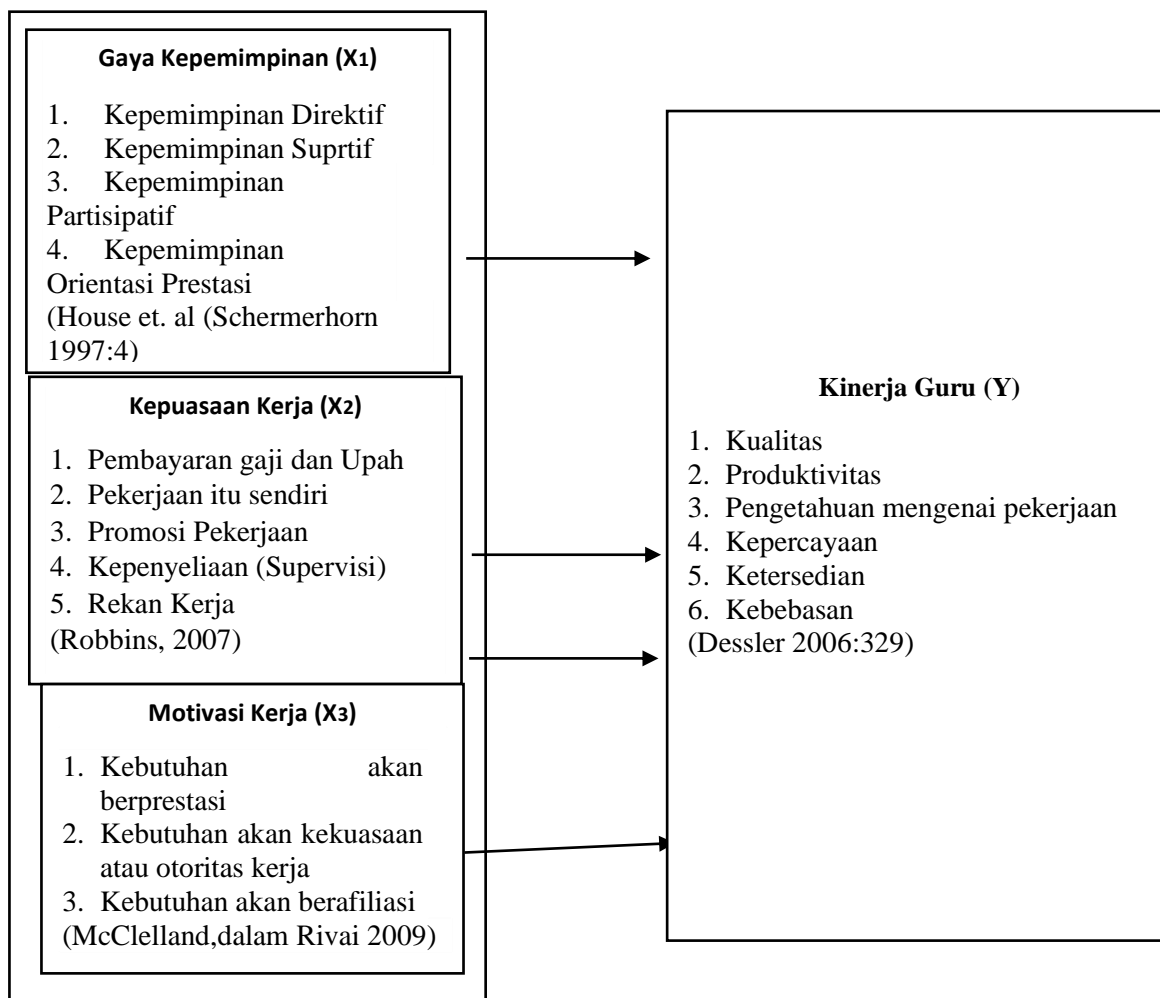
Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas serta kemampuannya untuk mencapai perusahaan. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan 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. 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. Berkaitan 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”

Kerangka Pikir

Penelitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja, dan Motivasi Kerja. Dan variabel *intervening* yaitu Kinerja Guru. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat bentuk bagan sebagai berikut:

Hipotesis Penelitian



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, hipotesis yang diajukan adalah : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru., Diduga terdapat pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru, Diduga terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan terhadap kinerja guru., Diduga terdapat pengaruh bersama-sama yang signifikan dari gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan terhadap kinerja guru., Diduga pengaruh secara langsung Gaya kepemimpinan yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris objektif, terukur rasional dan sistematis. Disebut

sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono,2015)

Profil Sekolah

SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta adalah sekolah di bidang pendidikan yang termuka di Yogyakarta. 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. 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.

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

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.

Adapun indikator dari kepemimpinan dalam penelitian ini diambil dari dalam Pamudji (1993:47) meliputi: pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, memotivasi.

Kepuasan Kerja (X₂)

Menurut Robbins (2007) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memamandang pekerjaan.

Menurut Kinicki (2002) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang digambarkan pada kepuasan gaji,promosi,supervisi, dan kerjasama antar pekerja sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerjanya,namun hal tersebut sangat dipengaruhi budayanya kerja yang kondusif antara pekerja terhadap organisasi. Hal ini akan memberikan gambaran tentang tindakan, reaksi maupun keputusan mereka terhadap situasi pekerjaan masing-masing. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja lebih tepat disebut “mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan kearah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya.

Motivasi Kerja (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.

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

kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*).

Kinerja Guru (Y)

Menurut (Dessler 2006:329) 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).

Indikator kinerja guru adalah Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

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)

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.

Uji Validitas dan Reliabilitas

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.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, semua variabel yang di uji terbukti reliabel karena nilai Alpha Cronbach lebih besar dari nilai 0,5 yang menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dari semua variabel bersifat reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 1.0
Uji Validitas dan Reliabilitas

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

- 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
------------------	------------

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Dari hasil uji multikolonieritas yang dilakukan, diperoleh nilai dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,243 Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 1,106 Motivasi Kerja (X_3) 2,108

Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas karena nilai tolerance dari semua variabel lebih besar daripada standar yang ditetapkan yaitu 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser* (Ghozali, 2005). Dan dari hasil uji yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karena tidak ditemukan pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas terpenuhi.

Tabel Hasil 1.1
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).

Sumber: Data primer yang diolah 2018 , (Lampiran 7 Hal 134)

Metode Analisis Data

Uji F (Serentak)

Menurut Imam Ghozali (2013:98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat

Tabel 1.2

Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3628,554	3	1209,518	88,689	0,000 ^a
Residual	368,220	27	13,638		
Total	3996,774	30			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Daata Primer 2018

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 ($\alpha=5\%$).

Gaya Kepemimpinan sebesar 0,989. Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai t-hitung sebesar 7,378 dan signifikansi sebesar 0,000, Kepuasan Kerja sebesar 0,516. Variabel Kepuasan Kerja mempunyai t-hitung sebesar 2,728 dan signifikansi sebesar 0,011. Motivasi Kerja sebesar 0,781. Variabel Motivasi Kerja mempunyai t-hitung sebesar 3,595 dan signifikansi sebesar 0,000.

Tabel 1.3
Uji t (Parsial)
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

Sumber : Data Primer olah 2018

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 1.4
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 Olah Primer 2018

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 31 responden guru SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta. Diketahui bahwa dari 31 tenaga pendidik penelitian menunjukkan 17 orang atau 54 persen adalah laki-laki dan 14 orang atau 46 persen adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik penelitian guru maupun karyawan SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta adalah laki-laki. 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. 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 SMP, 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. 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. 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

Hasil

Penelitian ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta dengan 31 responden yang merupakan karyawan tetap hotel dan diambil secara acak dari berbagai berbagai divisi. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang kemudian data dari kuesioner tersebut dianalisis. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat dijelaskan hasil penelitian dari hubungan antar variabel penelitian.

Pembahasan

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.

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.

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.

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.

Persamaan penelitian ini adalah 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.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja 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

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 3 Depok, Kabupaten Sleman baik secara parsial maupun secara simultan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja guru, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja guru, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja guru, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja

guru, Diantara gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja kerja S yaitu gaya kepemimpinan.

Saran

Beberapa komentar yang dapat disampaikan berdasarkan analisis yang telah dilakukan adalah: 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, Penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel-variabel lain yang diperkirakan mempengaruhi Kinerja Pegawai, 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 confrimatory factory analysis of IS employee motivation and retention. 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, Sjafrri(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Cet.1 Ed.2*, Bogor, Penerbit Galih Indonesia.

Martoyo, Susilo, (1990) *Manajemen Sumber Daya Aparatur*, BPFE, Yogyakarta.

_____ (1998) *Mamajemen Sumber Daya Manusia*, BPEE, 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:
- 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 BPFE
- 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 1*, 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

