

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Dalam bab ini akan memaparkan implikasi manajerial yang akan diikuti dengan keterbatasan penelitian dan yang terakhir yaitu saran.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada guru SMK N 1 Gombong. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula perilaku kinerja guru yang dimunculkan oleh karyawan.
- b. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada guru SMK N 1 Gombong. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dilakukan oleh karyawan.
- c. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru pada guru SMK N 1 Gombong. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan oleh guru.

- d. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada guru SMK N 1 Gombang. Hal ini menunjukkan adanya peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pada guru.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini, dapat membantu SMK N 1 Gombang untuk meningkatkan kinerja pada guru dalam rangka mencapai visi misi pendidikan. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja sehingga diharapkan pimpinan sekolah menyesuaikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan guru sehingga kinerja yang dimiliki para guru dapat meningkat. Hasil penelitian juga menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang artinya sekolah perlu untuk memperhatikan guru agar kepuasan kerja dapat meningkat, dengan memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja seperti gaya kepemimpinan, lingkungan pekerjaan, dan *reward* sekolah.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, secara keseluruhan memiliki kepemimpinan transformasional di sekolah yang sangat tinggi pada guru sehingga mampu memecahkan permasalahan di dalam pekerjaan serta kepemimpinan yang optimal secara transformasional yang akan meningkatkan kinerja guru di sekolah. Berdasarkan hasil jawaban responden pada item 9 (X.9) dan Item 17 (X.17) menunjukkan bahwa kepala sekolah menerima pendapat dengan meninjau kembali pertanyaan-pertanyaan kritis dari para guru, Kepala Sekolah juga dapat meluangkan waktu dalam melatih dan membimbing

para guru. Namun berdasarkan hasil analisis deskriptif kedua item tersebut berada pada kategori tinggi sehingga perlu dipertahankan, pemimpin diharapkan membuka forum terbuka diantara para guru agar mendapatkan saran atau cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki. Saran kedua kepada kepala sekolah agar memberikan pelatihan penggunaan teknologi atau aplikasi pendidikan karena dengan semakin cepatnya perkembangan teknologi dan aplikasi pendidikan diharapkan pelatihan ini dapat membantu peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, secara keseluruhan Guru dalam sekolah tersebut memiliki kepuasan kerja dari pekerjaan yang dimiliki dengan kategori sangat tinggi, sehingga guru cukup puas dengan lingkungan pekerjaan dan situasi kerja yang dimiliki saat ini dikarenakan keseluruhan responden yang merupakan ASN adalah pekerjaan yang cukup mapan sehingga para guru wajib berpuas diri dengan pekerjaan yang dimiliki. Berdasarkan hasil jawaban berdasarkan kuesioner item 6 (Z.6) juga menunjukkan kategori tinggi sehingga perlu dipertahankan, hasil menunjukkan bahwa guru SMK N 1 Gombong memiliki kesempatan dalam membantu rekan kerja yang lain dengan memberitahu apa yang harus dilakukan dalam pekerjaan atau masalah yang dihadapi rekan kerja. Namun diharapkan kepala sekolah dapat menggabungkan pendapat antara pimpinan dan bawahan untuk mencapai tujuan sehendaknya atasan memberikan semangat kepada anggotanya sehingga dapat memberikan rasa puas dalam melaksanakan tugas, serta atasan memberikan perhatian untuk kebutuhan para gurunya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, secara keseluruhan guru dalam sekolah sudah memiliki kinerja guru yang tinggi dalam sekolah, hal ini membuktikan para guru di SMKN 1 Gembong melakukan pekerjaannya dengan efektif sehingga membantu visi misi sekolah dalam membentuk pendidikan siswa yang maksimal. Berdasarkan hasil jawaban pada item nomor 14 (Y.14) memiliki kategori tinggi sehingga menunjukkan para guru memiliki inisiatif yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan yang menantang. Saran yang dapat dilakukan kepada pihak sekolah agar memberikan layanan keluhan dan saran untuk para guru sehingga dapat saling membantu pekerjaan rekan kerja lain yang dinilai sulit, sehingga inisiatif dari para guru dapat tersalurkan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini terdapat beberapa kekurangan dalam penulisan, keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti sebagai berikut:

- a) Penelitian hanya melibatkan subjek dalam jumlah terbatas, yaitu 46 responden, sehingga hasil dari penelitian ini belum dapat digeneralisasikan pada subjek yang lebih luas.
- b) Masih terdapat kecenderungan responden dalam mengungkapkan pendapat yang hanya hal baik saja, maka ada kemungkinan bias.

### **5.4 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti akan menyampaikan beberapa saran yang mungkin dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

- a) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menambah jumlah sampel penelitian. Menambah jumlah sampel penelitian akan memberikan hasil yang lebih baik. Semakin banyak jumlah responden akan membuat hasil yang lebih akurat sehingga dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
- b) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat memperluas subjek penelitian, tidak hanya di satu sekolah tertentu namun menggeneralisasikan guru di satu daerah atau kota sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas dibandingkan penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achua, C.F. And Lussier, R.N. (2013), *Effective Leadership*, (5th Ed.), South-Western Publishing, Cincinnati Oh.
- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 140-164.
- Anggraeni, T. Elisabeth Cintya Santosa. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan kerja Guru. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 10, 51–68.
- Ardiaz, F. (2017). Pengaruh Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.26905/jbm.v4i1.1713>
- Avolio, B. J. & Bass, B. M. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire. Manual And Sampler Set. (3rd Ed.) Redwood City, Ca: Mind Garden.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of personality and Social Psychology*. 51(6), 1173-1182
- Danim, S. (2017). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta.
- Deddy, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu) Vol. 11 No. 01*, 171-185.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13 (1), 1-13.
- Emron Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, P. D. H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (25th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, M., Nathania, F., & Widjaja, D. C. (2016). Pengaruh Kepemimpinan

Transformasional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan di Labore Coffee & Eatery Malang. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(2), 473-483.

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bpfe.

Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.

Hilton, S. K., Madilo, W., Awaah, F., & Arkorful, H. (2021). Dimensions Of Transformational Leadership And Organizational Performance: The Mediating Effect Of Job Satisfaction. *Management Research Review*.

Hernawati, & Sudirman. (2020). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Narmada. *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 4(2), 32-37.

Hukubun, D. M., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2020). Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado. *Productivity*, 1(1), 84-88. Jackson Dan Mathis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st Ed.)*. Salemba Empa.

Karakiliç, N. Y. (2019). Impacts Of Leadership Styles On Organizational Performance. *New Trends In Management Studies*, 2018, 99–114. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st Ed.)*. Pt.Rajagrafindo Persada.

Khalili, A. (2017). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: The moderating role of emotional intelligence. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(7), 1004-1015.

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International journal of productivity and performance management*, 62(1), 6-28.

MAHMUDI, M. (2010). The Analysis of Entrepreneurial Leaders on Local Government Performance: Indonesian Evidence. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 13(3).

- Misener, T.R., Haddock, K.S., Gleaton, J.U. And Ajamieh, A.R.A. (1996),  
 “Toward An International Measure Of Job Satisfaction”, *Nursing Research*,  
 Vol. 45 No. 2, Pp. 87-91.
- Mueller J, 2014. A specific knowledge culture: Cultural antecedents for  
 knowledge sharing between project teams.  
*European Management Journal*. 32: 190–202.
- Mutuami, R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap  
 Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan.  
 (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah).
- Nawawi, H. (2017). *Perencanaan Sdm Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*.  
 Ugm Press.
- Nawawi, H. (2012). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap  
 Kinerja Guru Pada Pt Berau Coal Kabupaten Berau”. *Dalam Jurnal Eksis  
 Riset*. Volume 8 No. 1. Hal 2001 – 2181 Kabupaten Berau : Politeknik  
 Negeri Samarinda.
- Noor, J., & Mulyono, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan kerja  
 Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Kabupaten Lebak. *The Asia  
 Pacific Journal Of Management Studies*, 7(1).
- Ojokuku, R. M., Odetayo, T. A., & Sajuyigbe, A. S. (2013). Impact Of Leadership  
 Style On Organizational Performance: A Case Study Of Nigerian Banks.  
*American Journal Of Business And Management*, 2(1), 202.  
<https://doi.org/10.11634/216796061706212>
- Park, C. H., Song, J. H., Yoon, S. W., & Kim, J. (2013). A missing link:  
 psychological ownership as a mediator between transformational leadership  
 and organizational citizenship behaviour. *Human Resource Development  
 International*, 16(5), 558-574.
- Pitts, D.W. (2014), “Diversity Management, Job Satisfaction, And Performance:  
 Evidence From Us Federal Agencies”, *Public Administration Review*, Vol.  
 69 No. 2, Pp. 328-338.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi  
 terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors



- Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104-117.
- Priansa, D. J. (2017). *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*. Alfabeta.
- Puni, A., Mohammed, I. And Asamoah, E. (2018), “Transformational Leadership And Job Satisfaction: The Moderating Effect Of Contingent Reward”, *Leadership And Organization Development Journal*, Vol. 39 No. 4, Pp. 522-537.
- Purnawati, E., & Suparta. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota 55denpasar. *Jagadhita:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 36–54. <https://doi.org/10.22225/Jj.4.2.211.35-54>
- Ramadhan, A., & Wahyuni, P. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Pt. Telkom Telekomunikasi Riau Kepulauan-Batam. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, 17(1), 1. <https://doi.org/10.31315/Be.V17i1.5530>
- Rahmansyah, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Sekolah. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*, 3(3), 43-48.
- Rahmasari, V. D., & Hastuti, R. (2023). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Dan Smk. *Provita Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16 (1), 41-55.
- Robbins. (2016). *Human Resources Management* (16th Ed.). Salemba Empat.
- Sekaran, Uma Dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Smith, P. C. (1965). *An Empirical Test Of The Herzberg Two-Factor Theory*. 6, 544–550.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudibjo, N., & Ananta, A. S. (2021). Peran Kepuasan kerja Sebagai Mediator Keadilan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Manajemen Pendidikan*, 16(2), 113–127.

<https://doi.org/10.23917/jmp.v16i2.13818>

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Pt Alfabet.
- Supardi, D. (2016). *Kinerja guru*. Rajawali Pers.
- Suryani, T. (2017). *Perilaku Konsumen: Implikasi Pada Strategi Pemasaran*. Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Trisnowati, W. M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Terhadap Komitmen Dan Kinerja Guru. *Iqtishadequity Jurnal Manajemen*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.51804/iej.v1i2.544>
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54-63. [doi:https://doi.org/10.21831](https://doi.org/10.21831).
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1977). Minnesota Satisfaction Questionnaire--Short Form. *Educational And Psychological Measurement*.
- Wolomasi, A. K., Asaloei, S. I., & Werang, B. R. (2019). Job satisfaction and performance of elementary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(4), 575-580.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Skala Siap Sebar

#### Skala Kepemimpinan Transformasional (X)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Kepala sekolah saya selalu bangga terhadap guru yang bekerja bersamanya					
2	Kepala sekolah selalu meninggalkan kepentingan pribadi untuk kebaikan para guru					
3	Saya sangat menghargai kepala sekolah saya					
4	Kepala sekolah menunjukkan kekuasaan dan kepercayaan diri dalam memimpin guru					
5	Kepala sekolah saya selalu membicarakan hal penting mengenai nilai-nilai dan keyakinan					
6	Kepala sekolah saya mengingatkan pentingnya memiliki fokus pada tujuan sekolah					
7	Kepala sekolah saya mempertimbangkan moral dan konsekuensi etika dari keputusan yang dibuat					
8	Kepala sekolah saya menekankan pentingnya menjalankan misi sekolah					
9	Kepala sekolah saya selalu memeriksa kembali dan mempertimbangkan jika terdapat pertanyaan- pertanyaan kritis					
10	Kepala sekolah saya mencari perspektif yang berbeda ketika memecahkan masalah					
11	Kepala sekolah saya mengajak guru untuk melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda					
12	Kepala sekolah saya menyarankan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya					

13	Kepala sekolah saya selalu berbicara secara optimis tentang masa depan					
14	Kepala sekolah saya selalu antusias tentang apa yang perlu dicapai					
15	Kepala sekolah saya menyampaikan visi dengan penuh keyakinan					
16	Kepala sekolah saya selalu mengekspresikan kepercayaan diri bahwa tujuan sekolah akan tercapai					
17	Kepala sekolah saya meluangkan waktu untuk melatih dan membimbing para guru					
18	Kepala sekolah saya memperlakukan setiap guru sebagai individu, bukan hanya anggota kelompok					
19	Kepala sekolah saya memahami bahwa setiap guru memiliki perbedaan kebutuhan, kemampuan dan pendapat					
20	Kepala sekolah saya membantu setiap guru untuk mengembangkan kelebihan mereka					

## Skala Kepuasan kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa mapan dengan pekerjaan saya.					
2	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja saya.					
3	Saya merasa diperhatikan Ketika melakukan pekerjaan yang bagus.					
4	Saya diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya.					
5	Saya mempunyai kesempatan untuk mencoba suatu hal yang baru.					
6	Saya memiliki kesempatan untuk memberi tahu orang lain apa yang harus dilakukan.					
7	Saya merasa gaji yang didapat sepadan dengan apa yang saya lakukan.					
8	Kepala sekolah saya memberikan bantuan Ketika mendapatkan masalah yang sulit					
9	Saya memiliki hubungan yang baik dengan kepala sekolah.					

## Skala Kinerja Guru (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat memenuhi janji saya.					
2	Saya dapat memenuhi tanggung jawab saya.					
3	Kolaborasi dengan pihak lain berjalan dengan baik					
4	Orang lain memahami saya dengan baik, ketika saya mengatakan sesuatu kepada mereka.					

5	Saya memahami orang lain dengan baik, ketika mereka mengatakan sesuatu kepada saya					
6	Komunikasi dengan orang lain membuahkan hasil yang diinginkan.					
7	Saya menemukan ide-ide kreatif di tempat kerja.					
8	Saya berinisiatif ketika ada masalah yang harus diselesaikan.					
9	Saya mengambil inisiatif ketika sesuatu harus diatur.					
10	Saya memulai sendiri tugas baru, ketika tugas lama saya selesai.					
11	Saya meminta bantuan bila diperlukan.					
12	Saya terbuka terhadap kritik dengan pekerjaan saya.					
13	Saya mencoba belajar dari umpan balik yang saya dapatkan dari orang lain atas pekerjaan saya.					
14	Saya melakukan tugas kerja yang menantang, jika tersedia.					
15	Saya mengira bahwa orang lain merasa puas dengan hasil kerja Saya.					
16	Saya telah memperhitungkan keinginan orang lain dari pekerjaan Saya.					

## Lampiran 2 Validitas dan Reliabilitas Skala

### Skala Kepemimpinan Transformasional

#### Reliability

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0

Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	36	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.879	20

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.0278	.77408	36
VAR00002	3.8333	.73679	36
VAR00003	4.3056	.62425	36
VAR00004	4.1944	.66845	36
VAR00005	3.6111	.68776	36
VAR00006	3.9722	.77408	36
VAR00007	4.0833	.69179	36
VAR00008	4.3889	.64488	36
VAR00009	4.2222	.76012	36
VAR00010	3.9722	.81015	36
VAR00011	4.1111	.78478	36
VAR00012	3.8056	.70991	36
VAR00013	4.2500	.60356	36
VAR00014	4.3611	.59295	36
VAR00015	4.3056	.62425	36
VAR00016	4.2500	.64918	36
VAR00017	3.6667	.71714	36
VAR00018	3.6111	.72812	36
VAR00019	3.7500	.76997	36
VAR00020	3.8611	.72320	36

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	76.5556	55.568	.393	.877
VAR00002	76.7500	54.993	.473	.874
VAR00003	76.2778	54.549	.626	.870
VAR00004	76.3889	55.730	.454	.875
VAR00005	76.9722	56.085	.403	.877
VAR00006	76.6111	55.673	.384	.878
VAR00007	76.5000	54.086	.604	.870
VAR00008	76.1944	56.047	.440	.875
VAR00009	76.3611	55.037	.451	.875
VAR00010	76.6111	52.530	.640	.868
VAR00011	76.4722	54.542	.479	.874
VAR00012	76.7778	56.806	.317	.879
VAR00013	76.3333	55.543	.534	.873
VAR00014	76.2222	56.463	.437	.875
VAR00015	76.2778	54.263	.658	.869
VAR00016	76.3333	55.371	.509	.873
VAR00017	76.9167	55.107	.478	.874
VAR00018	76.9722	57.399	.252	.882
VAR00019	76.8333	53.971	.543	.872
VAR00020	76.7222	52.949	.687	.867

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80.5833	60.707	7.79148	20

### Skala Kepuasan kerja

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

N	%



Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.782	9

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.4444	.80868	36
VAR00002	3.6389	.72320	36
VAR00003	3.6944	.70991	36
VAR00004	3.8611	.68255	36
VAR00005	4.1944	.70991	36
VAR00006	3.6667	.71714	36
VAR00007	3.4444	1.15745	36
VAR00008	3.6389	.76168	36
VAR00009	4.1944	.70991	36

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	30.3333	15.143	.406	.770
VAR00002	30.1389	15.380	.431	.766
VAR00003	30.0833	15.050	.507	.757
VAR00004	29.9167	15.336	.477	.761
VAR00005	29.5833	14.421	.635	.740
VAR00006	30.1111	15.359	.441	.765
VAR00007	30.3333	12.286	.582	.748

VAR00008	30.1389	15.894	.309	.783
VAR00009	29.5833	15.164	.485	.760

## Skala Kinerja Guru

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.874	16

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.2500	.60356	36
VAR00002	4.4167	.55420	36
VAR00003	4.0000	.63246	36
VAR00004	3.6944	.70991	36
VAR00005	3.6944	.66845	36
VAR00006	3.8333	.65465	36
VAR00007	3.8889	.62234	36

VAR00008	4.0000	.58554	36
VAR00009	3.6944	.62425	36
VAR00010	3.6111	.72812	36
VAR00011	4.3333	.53452	36
VAR00012	4.2222	.48469	36
VAR00013	4.2222	.54043	36
VAR00014	3.5000	.94112	36
VAR00015	3.5278	.94070	36
VAR00016	3.4722	.84468	36

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	58.1111	35.930	.632	.862
VAR00002	57.9444	37.711	.418	.870
VAR00003	58.3611	35.037	.725	.857
VAR00004	58.6667	33.943	.776	.854
VAR00005	58.6667	34.629	.736	.856
VAR00006	58.5278	35.342	.655	.860
VAR00007	58.4722	38.828	.213	.878
VAR00008	58.3611	37.894	.365	.872
VAR00009	58.6667	36.686	.501	.867
VAR00010	58.7500	35.107	.606	.862
VAR00011	58.0278	39.799	.116	.880
VAR00012	58.1389	37.723	.488	.868
VAR00013	58.1389	36.580	.611	.863
VAR00014	58.8611	35.494	.400	.875
VAR00015	58.8333	35.629	.388	.876
VAR00016	58.8889	33.187	.716	.856

Nama (optional)	Jenis kelamin	Usia (Tahun)	Pendidikan terakhir	Status	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X13	X14	X15	X16	X17
Subjek 1	Pria	Di atas 51	S1 / D4 / Setara	PNS	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Subjek 2	Wanita	31 - 40	D1 / Setara	PNS	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2
Subjek 3	Pria	Di atas 51	S2 / Setara	PNS	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3
Subjek 4	Wanita	31 - 40	S1 / D4 / Setara	PNS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 5	Pria	Di atas 51	S2 / Setara	PNS	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4
Subjek 6	Wanita	31 - 40	S2 / Setara	PNS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
Subjek 7	Pria	Di atas 51	S1 / D4 / Setara	PNS	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
Subjek 8	Wanita	31 - 40	S2 / Setara	PNS	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 9	Wanita	41 - 50	S1 / D4 / Setara	PNS	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
Subjek 10	Wanita	41 - 50	S1 / D4 / Setara	PNS	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
Subjek 11	Pria	Di atas 51	D2 / Setara	PNS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Subjek 12	Pria	Di atas 51	S1 / D4 / Setara	PNS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 13	Pria	31 - 40	S1 / D4 / Setara	PNS	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 14	Pria	31 - 40	S1 / D4 / Setara	PNS	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
Subjek 15	Pria	31 - 40	S1 / D4 / Setara	PNS	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
Subjek 16	Pria	Di atas 51	S2 / Setara	PNS	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Subjek 17	Wanita	Di atas 51	S2 / Setara	PNS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 18	Wanita	31 - 40	S1 / D4 / Setara	PNS	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 19	Pria	Di atas 51	S1 / D4 / Setara	PNS	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 20	Pria	41 - 50; Di atas 51	S1 / D4 / Setara	PNS	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
Subjek 21	Wanita	21 - 30	S1 / D4 / Setara	PNS	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 22	Pria	31 - 40	S1 / D4 / Setara	PNS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4



X19	X20	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z9	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y8	Y9	Y10	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	3	3	3
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4



### Lampiran 3 Uji SPSS Analisis Data

Hipotesis 1

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional <sup>a,b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 <sup>a</sup>	.155	.135	3.077

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.593	1	74.593	7.877	.007 <sup>b</sup>
	Residual	407.185	43	9.469		
	Total	481.778	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.583	9.147		3.453	.001



Kepemimpinan Transformasional	.347	.123	.393	2.807	.007
-------------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Hipotesis 2

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional <sup>a</sup> <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388 <sup>a</sup>	.150	.131	2.391

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.465	1	43.465	7.604	.009 <sup>b</sup>
	Residual	245.779	43	5.716		
	Total	289.244	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.717	7.106		1.930	.060

Kepemimpinan Transformasional	.265	.096	.388	2.758	.009
-------------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja



## Hipotesis 3

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Kepuasan Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 <sup>a</sup>	.210	.192	2.975

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.226	1	101.226	11.438	.002 <sup>b</sup>
	Residual	380.552	43	8.850		
	Total	481.778	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.529	5.840		6.426	.000
	Kepuasan Kerja	.592	.175	.458	3.382	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Hipotesis 4

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasion al <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 <sup>a</sup>	.265	.230	2.904

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

Transformasional

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.628	2	63.814	7.568	.002 <sup>b</sup>
	Residual	354.149	42	8.432		
	Total	481.778	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.211	8.998		2.802	.008

Kepemimpinan Transformasional	.224	.126	.254	1.770	.084
Kepuasan Kerja	.465	.185	.360	2.508	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

