



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SMA NEGERI 9 SEMARANG
(Studi pada SMA Negeri 9 Semarang)**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjanan ekonomi

Oleh :

WIHARSI

NIM : 19.51.00.25

Dosen Pembimbing

Nurmiyati, SE.,MM.

NIDN. 0-6030373-01

Fajar Suryatama, S.Sos, SE, MM

NIDN. 0-6220475-03

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN -GUPPI
(UNDARIS)
2023**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SMA NEGERI 9 SEMARANG
(STUDI PADA SMA NEGERI 9 SEMARANG)**

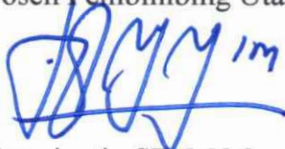
Oleh :

Wiharsi

NIM : 19510025

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan
pada tanggal 31 Juli 2023

Dosen Pembimbing Utama



Nurmiyati, SE. M.M

NIDN: 0-6030373-01

Dosen Pembimbing Pendamping




Fajar Suryatama, S.Sos, SE, MM

NIDN: 0-6220475-03

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

NIDN : 0606056901

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 9
SEMARANG**

(STUDI PADA SMA NEGERI 9 SEMARANG)

Oleh :

Wiharsi

NIM : 19510025

Skripsi ini telah diujikan dan telah mendapatkan pengesahan

pada tanggal, 3 Agustus 2023

Tim Penguji

Ketua



Nunuk Supraptini, SE, MM

NIDN : 0614086601

Anggota,



Nurmiyati, SE. M.M

NIDN: 0-6030373-01

Anggota,



Fajar Suryatama, S.Sos, SE, MM

NIDN: 0-6220475-03

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“KESUKSESAN TIDAK AKAN DIJUMPAI TANPA ADANYA USAHA”

Persembahan

Karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, yang selalu memberikan kasih sayang, semangat dan do'a yang tak pernah putus dari awal hingga skripsi ini selesai.
2. Suami tercinta, Suhatna yang selalu memberikan semangat dan do'a yang tak pernah putus dari awal hingga skripsi ini selesai.
3. Anak-anakku tercinta yang selalu memberikan semangat dalam menempuh pendidikan.
4. Keluarga besar SMA Negeri 9 Semarang
5. Almamaterku UNDARIS tercinta dan saya banggakan.

Terima kasih

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan anatar jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Motivasi kerja merupakan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan. Akan tetapi ada permasalahan yang dihadapi di SMA Negeri 9 Semarang dalam menghadapi kinerjanya seperti Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Semarang .

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Semarang (2) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Semarang (3) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Semarang (4) mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Semarang

Metode penelitiannya adalah kuantitatif, jenis penelitiannya yang digunakan adalah *asosiatif research*, populasi atau sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 9 Semarang. Teknik pengambilan sampelnya dengan metode *probability sampling* dengan teknik *random sampling*. Menggunakan kuesioner dengan populasi sebanyak 61 responden dan sampel sebanyak 20 responden pembanding atau pengontrol, dengan skala likert dalam mengukur setiap variabelnya . Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi, regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 26 .

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini uji t diperoleh 3,386 yang lebih besar dari t tabel 2,002 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,005 ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang. Kepuasan kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang ini dapat dilihat dari t hitung sebesar 6,298 yang lebih besar dari t tabel 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,005. Hasil lainnya menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial juga berpengaruh signifikansi terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang , karena diperoleh nilai t hitung sebesar 3,148 yang lebih besar dari t tabel 2,002 dan nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,005, Sedangkan pengaruh secara simultan diperoleh $f_{hitung} 89,491 > f_{tabel} 2,77$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kepemimpinan transformasional, kepeuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikansi terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang.

Kata Kunci : *Kinerja guru, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi kerja*

ABSTRACT

Teacher performance is the performance or performance performed by teachers in carrying out their duties as educators. Transformational leadership is a leader who inspires his followers to put aside their personal interests for the good of the organization and is able to have an extraordinary influence on his followers. Job satisfaction is a general attitude towards one's job that shows the difference between the amount of appreciation workers receive and the amount they believe they should receive. However, there are problems faced at SMA Negeri 9 Semarang in dealing with its performance such as transformational leadership, job satisfaction, work motivation on teacher performance at SMA Negeri 9 Semarang.

This study aims to (1) determine the effect of transformational leadership on teacher performance at SMA Negeri 9 Semarang (2) determine the effect of job satisfaction on teacher performance at SMA Negeri 9 Semarang (3) determine the effect of work motivation on teacher performance at SMA Negeri 9 Semarang (4) determine the effect of transformational leadership, job satisfaction, work motivation, on teacher performance at SMA Negeri 9 Semarang.

The research method is quantitative, the type of research used is associative research, the population or sample in this study were all teachers of SMA Negeri 9 Semarang. The sampling technique is probability sampling method with random sampling. Using a questionnaire with a population of 61 respondents and a sample of 20 comparison or control respondents, with a Likert scale in measuring each variable. The data analysis technique in this study used correlation tests, multiple linear regression and hypothesis testing with the help of the SPSS version 26 program.

The results obtained in this study t test obtained 3,386 which is greater than t table 2,002 and a significance value of 0.000 which is smaller than 0.005 this shows that transformational leadership partially has a positive and significant effect on the performance of teachers SMA Negeri 9 Semarang. Job satisfaction also partially has a positive and significant effect on the performance of teachers of SMA Negeri 9 Semarang, this can be seen from the t count of 6.298 which is greater than t table 2.002 and a significance value of 0.001 which is smaller than 0.005. Other results show that work motivation partially also has a significant effect on the performance of teachers of SMA Negeri 9 Semarang, because it is obtained t value of 3.148 which is greater than t table 2.002 and significance value of 0.003 which is smaller than 0.005, While the simultaneous effect obtained f_{hitung} 89.491 > f_{table} 2.77 and a significance value of 0.000 which is smaller than 0.005 then H_0 is rejected and H_a is accepted which means transformational leadership, job satisfaction, and work motivation simultaneously or together have a significant effect on the performance of teachers of SMA Negeri 9 Semarang.

Keywords: *Teacher performance, transformational leadership, job satisfaction, work motivation.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan Syukur kita panjatkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala. Dzat yang hanya kepada-Nya memohon pertolongan. Alhamdulillah atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul " Pengaruh Kepemimpinan Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 9 Semarang" Studi SMA Negeri 9 Semarang . Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad S.A.W yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia.

Adapun penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris).

Dalam menyusun skripsi ini, banyak kesulitan dan hambatan penulis alami, namun berkat dukungan, dorongan dan semangat dari orang terdekat, sehingga penulis mampu menyelesaikannya. Oleh karena itu penulis pada kesempatan ini mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Drs.H.Hono Sejati, S.H., M.Hum. selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNRARIS).
2. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris).
3. Ibu Nurmiyati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

4. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M selaku dosen pembimbing kedua yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi
5. Ibu Nunuk Supratini, SE, MM selaku Ketua Penguji . Terima Kasih atas perbaikan dan sarannya.
6. Seluruh dosen, Staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi S-1 Manajemen Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).
7. Pimpinan Kepala SMA Negeri 9 Semarang dan Kepala SMA Negeri 4 Semarang beserta jajarannya.
8. Bapak Ibu Guru dan Staff karyawan SMA Negeri 9 Semarang

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran serta kritik yang membangun sangat kami harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua yang berkepentingan.

Ungaran, Juni 2023

Penulis

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Wiharsi', written over a large, stylized blue oval shape.

Wiharsi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah :	8
C. Tujuan :	8
D. Manfaat Penelitian :	9
E. Definisi Operasional.....	9
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kajian Pustaka.....	12
1. Kinerja Guru.....	12
2. Kepemimpinan Transformasional.....	21
3. Kepuasan Kerja	26
4. Motivasi Kerja	28
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pikir.....	32
D. Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Variabel Penelitian.....	35
D. Populasi, Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran Umum Lokasi.....	53
B. Hasil Penelitian.....	59
C. Uji Korelasi.....	60
D. Uji Regresi.....	65
E. Koefisien Determinasi(<i>Adjusted R Square</i>).....	71
F. Uji Hipotesis.....	77
G. Pembahasan.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 2. 1 Kerangka Pikir.....	32
Tabel 3. 1 Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3. 2 Jumlah Sampel.....	38
Tabel 3. 3 Hasil Uji Valiitas.....	40
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 3. 5 Interpretasi koefisien korelasi.....	45
Tabel 4. 1 Responden berdasar jenis kelamin.....	59
Tabel 4. 2 Responden berdasar status kepegawaian	60
Tabel 4. 3 korelasi X1 terhadap Y.....	61
Tabel 4. 4 korelasi X2 terhadap Y.....	62
Tabel 4.5 korelasi X3 terhadap Y.....	63
Tabel 4.6 korela berganda	64
Tabel 4. 7 Uji Regresi X1 ke Y	66
Tabel 4. 8 Uji Regresi X2 ke Y.....	67
Tabel 4. 9 Uji regresi X3 ke Y.....	68
Tabel 4. 10 Analisa regresi berganda	70
Tabel 4. 11 Uji goodness f fit R	72
Tabel 4. 12 Uji t.....	73
Tabel 4. 13 Uji f.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 3. 1 Uji t.....	50
Gambar 3. 2 Uji F	52
Gambar 4. 1 Struktur organisasi.....	58
Gambar 4. 2 Hasil Uji t parsial (Ha1)	74
Gambar 4. 3 Hasil Uji t parsial (Ha2).....	75
Gambar 4. 4 Hasil Uji t parsial (Ha3).....	76
Gambar 4.5 Hasil Uji f (Ha4).....	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	90
Lampiran 2 Identitas 61 Responden	93
Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil Uji Instrumen 20 Responden	102
Lampiran 4 Tabulasi Data Hasil Penelitian 61 Responden	109
Lampiran 5 Tabel r	113
Lampiran 6 Tabel t.....	119
Lampiran 7 Tabel f.....	123
Lampiran 8 Output hasil SPSS Uji Validitas 20 Responden.....	130
Lampiran 9 Output hasil SPSS Uji Reliabilitas 20 Responden	138
Lampiran 10 Output SPSS Uji Korelasi sederhana dan berganda	143
Lampiran 11 Output SPSS Uji Regresi sederhana, berganda dan Uji Determinan (<i>Adjusted R Square</i>)	145
Lampiran 12 Output SPSS Uji t dan Uji f	147

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan dan kemajuan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja. Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara. Tujuan utama SDM adalah mengelola orang-orang ditempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja. Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki posisi yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.

Kinerja Guru merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Menurut Nana Sudjana (2014), Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran dan pelaksanaan program pembelajaran serta evaluasi program pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru sekolah,

Namun kondisi di SMA Negeri 9 Semarang tidak demikian. Hasil observasi di SMA Negeri 9 Semarang masih terdapat beberapa permasalahan berkaitan dengan kinerja guru, antara lain: beberapa guru belum menguasai bahan yang diajarkan. Sebagian guru belum bisa mengelola program belajar mengajar, ini terlihat ketika supervisi, pendahuluan yang seharusnya 5 menit, bisa sampai 10 menit. Sebagian guru belum dapat berinteraksi belajar mengajar, hal ini terlihat guru masih kaku dalam mengajar, bahkan belum bisa menguasai siswa. Beberapa guru belum menilai semua prestasi siswa, artinya guru tidak mau tahu dengan siswa yang berprestasi di luar kelas. Beberapa guru jarang memeriksa tugas-tugas maupun hasil ulangan siswa, hal ini disebabkan karena guru malas atau mungkin karena kecewa melihat hasil pekerjaan siswa. Beberapa guru bersikap tak acuh/tidak mau mengikuti perubahan terhadap kemajuan perkembangan IPTEK, biasanya terjadi pada guru-guru yang mendekati masa purnatugas atau guru muda yang tidak mau maju. Minimnya keinginan untuk meningkatkan kemampuan dalam bentuk mengikuti pelatihan karena banyak kesibukan/kegiatan di luar sekolah.

Penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Sri Setiyati (2014) tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru”. Hasil menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan

signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru.

Menurut Robin dan Judge (2008) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, inspirasi dan kepercayaan kepada pengikut serta tindakannya lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri. Rangsangan intelektual adalah tingkat perhatian dan dukungan yang diberikan pemimpin pada bawahan. Inspirasi pimpinan dapat memperluas wawasan bawahan dengan mengkaji ulang permasalahan lama dengan cara baru. Perhatian individual adalah memperlakukan secara berbeda-beda tetapi adil dan menyediakan sarana prasarana dalam rangka pencapaian tujuan serta memberikan pekerjaan menantang bagi bawahan yang menyukai tantangan. Memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, inspirasi dan kepercayaan kepada pengikut serta tindakannya lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri.

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang dihadapi saat ini bukan zaman ketika manusia menerima segala apa yang menimpanya, tetapi zaman di mana manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan. Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran ada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh.

Hal ini belum sejalan dengan yang terjadi di SMA Negeri 9 Semarang. Kepala SMA Negeri 9 Semarang yang notabene merupakan kepala sekolah baru mutasi dari Demak masih perlu beradaptasi dengan kondisi riil yang terjadi di sekolah. Kharisma pimpinan belum terlihat. Berbeda dengan Pemimpin transformasional yang harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya. Pimpinan cenderung mementingkan dirinya sendiri, misalnya pergi tanpa pamit, tidak mengikuti briefing pagi yang merupakan forum efektif untuk menyampaikan program atau kegiatan sekolah. Rangsangan intelektual juga terjadi di sekolah karena tingkat perhatian dan dukungan yang diberikan pemimpin pada bawahan masih kurang. Inspirasi pimpinan masih kurang, belum dapat memperluas wawasan bawahan dengan mengkaji ulang permasalahan lama dengan cara baru. Perhatian individual pimpinan juga masih kurang, pimpinan belum memperlakukan secara proporsional.

Berdasarkan penelitian yang terdahulu menurut Susmiyati (2016) yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompetensi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pada kenyataannya Kepala Sekolah di SMA Negeri 9 Semarang belum bisa memberikan motivasi kepada bawahannya, sehingga guru-guru kurang bersemangat dalam melakukan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Jadi kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri. Penelitian yang terdahulu dilakukan oleh Slamet Wijayanto, *et all* (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar dengan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Permasalahan yang sering terjadi di SMA Negeri 9 Semarang menunjukkan bahwa tidak semua pekerjaan yang dilakukan seseorang memiliki perlengkapan yang memuaskan, jumlah upah yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja tidak sesuai kebutuhan yang dirasakan adil, tidak adanya minat dan motivasi promosi jabatan atau kenaikan pangkat, tidak semua rekan kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Banyak

bapak ibu guru yang terkendala dalam kenaikan pangkat bahkan juga pada saat penyelesaian tugas-tugas pokoknya hal ini bisa terjadi karena guru atau karyawan kurang berminat dan tidak mempunyai motivasi kerja sesuai harapan. Di samping itu, tidak ada rekan kerja yang membantu menyelesaikan pekerjaannya. Selain faktor kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja, motivasi juga bisa mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh dorongan guru untuk berprestasi, berkuasa, dan keinginan menjadi bermakna dalam interaksinya dengan orang lain. Ingin mengabdikan diri di sekolah terdekat. Ingin menerapkan ilmu yang didapat. Dapat turut andil dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Dapat terus mengasah pola pikir dengan terus belajar. Menambah kebahagiaan dalam jiwa ketika melihat anak murid berhasil. Menjadikan pahala yang terus mengalir hingga di akhirat kelak.

Menurut George & Jones (2005) dalam Tjiong Fei Lie (2018) : “Motivasi kerja merupakan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan”. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan sekolah. Pada dasarnya, sekolah bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Slamet Wijayanto, *et all* (2021) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar “ dengan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Kondisi yang terjadi di SMA Negeri 9 Semarang bahwa sebagian karyawan dan bapak ibu guru memiliki perilaku yang tidak baik; misalnya bertemu tidak betegur sapa, karyawan tidak ada usaha keras dalam bekerja atau termotivasi; kalau tidak bisa biasanya tidak mau berusaha jadi orang lain yang mengerjakan , kegigihan karyawan tidak mengacu pada perilaku bekerja yang baik sesuai dengan aturan yang ditetapkan; karyawan tidak termotivasi dalam bekerja menghasilkan kegigihan yang tinggi dalam pekerjaannya.

Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 9 Semarang dengan subjek penelitian adalah guru-guru yang bertugas di sekolah tersebut. Berbicara tentang kualitas sumberdaya manusia tidak bisa dilepaskan dengan dunia pendidikan. Begitu pula membicarakan pendidikan tidak bisa mengabaikan peran guru, karena guru merupakan garda terdepan didalam dunia pendidikan. Guru memiliki peran yang sangat penting dan dianggap orang yang paling bertanggung jawab dalam operasional pendidikan di tingkat sekolah. Untuk dapat memainkan perannya dengan baik guru diharapkan memiliki kinerja guru yang tinggi. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 9 Semarang (studi kasus pada SMA Negeri 9 Semarang)**”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Semarang sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Semarang ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Semarang ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Semarang ?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Semarang.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan dalam hal manajemen, khususnya perkembangan dalam hal manajemen sumberdaya manusia (MSDM), yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap Guru secara tepat guna mencapai kinerja bagi Guru SMA Negeri 9 Semarang.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan informasi bagi manajemen instansi dalam menentukan kebijakan mengenai kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara tepat guna mencapai Kinerja Guru SMA Negeri 9 Semarang.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran yang diteliti, maka di kemukakan definisi setiap variabel sebagai berikut :

1. **Kinerja Guru (Y)**

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran dan pelaksanaan program pembelajaran serta evaluasi program pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru sekolah, (Nana Sudjana, 2014)

2. **Kepemimpinan Transformasional (X₁)**

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya, (Robbin dan Judge, 2008)

3. **Kepuasan kerja (X₂)**

Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang sesuai ia dapatkan berdasarkan pendapat yang subyektif dari karyawan sendiri, (Afandi, 2018)

4. **Motivasi Kerja (X₃)**

Motivasi kerja merupakan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan George & Jones dalam Tjiong Fei Lie (2018)

F. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan penelitian ini dijelaskan bab demi bab sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan, bagian ini diawali dengan latar belakang masalah yang mendasar diadakannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori, bagian ini berisi tinjauan pustaka yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

Bab III : Metode penelitian, bagian ini berisi jenis, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi dan teknik sampling, teknik penelitian data, teknik analisis data dan metode analisis data.

Bab IV : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat anlisi SPSS , sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

Bab V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab-bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran dan pelaksanaan program pembelajaran serta evaluasi program pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru sekolah, (Nana Sudjana, 2014)

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru mengacu pada (Nana Sudjana, 2004:107) meliputi:

1. Menguasai bahan yang akan diajarkan
2. Mengelola Program belajar mengajar
3. Mengelola Kelas
4. Menggunakan Media/sumber pelajaran
5. Menguasai landasan-landasan kependidikan
6. Mengelola interaksi belajar mengajar
7. Menilai prestasi siswa
8. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian

Pemikir, perencana, pengelola dan pelaksanaan proses pembelajaran berada ditangan guru, maka guru harus sadar diri, sadar tujuan dan sadar lingkungan, karena kesadaran merupakan modal dasar sebagai pengembang budaya kinerja. Budaya kinerja guru menurut Tabrani Rusyan dkk (2000:13) adalah suatu pola sikap dan pola perilaku serta perbuatan yang sesuai dengan tata aturan atau norma yang telah digariskan. Menerapkan budaya Kinerja bagi guru dalam kegiatan pembelajaran, mampu meningkatkan tugas dan pekerjaan guru dalam bertindak dan berpikir lebih aktif dan kreatif.

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Supardi, 2012;Juhji, 2017). Smith dalam (Mulyasa, 2005) menyatakan bahwa kinerja adalah “*. output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Zamroni, 2017). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan (Wijiyono, 2019), karena guru akan sangat merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran lembaga pendidikan sekolah. Guru pada dasarnya merupakan salah satu komponen dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang kependidikan, seorang guru harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, sehingga ia

dituntut memiliki integritas, loyalitas, dedikasi, dan *responsibility* untuk mewujudkan dirinya menjadi guru profesional.

Guru adalah merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Kinerja sebenarnya dapat juga diartikan sebagai prestasi yang merupakan alih bahasa dari bahasa Inggris "performance". Yang berarti prestasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:570) kinerja diartikan sebagai : 1) Sesuatu yang dicapai, 2) Prestasi yang diperlihatkan, dan 3) Kemampuan kerja.

2. *Amstrong* dalam *Jeff Jones, Mazda Jenkin and Sue Lord* (2006:3) menyatakan bahwa: "*it is a record of a person's accomplishments*", yang berarti kinerja adalah catatan prestasi seseorang. Senada dengan pendapat di atas *Arief Mulyadi* (2006:111) menyatakan bahwa "kinerja dapat diartikan sebagai perilaku berkarya, berpenampilan atau berhasil karya". Sedangkan *Hendrawan Supratikno dkk* (2006:12) mendefinisikan "kinerja sebagai suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi dan aspek apa yang dievaluasi".

Milkovich dan Boudreau dalam *Euis Karwati* (2013:82) menyatakan bahwa "*Performance is the degree to which employees accomplish work requirement*" yang berarti bahwa kinerja merupakan tingkatan dimana

pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Senada dengan pendapat di atas, Anwar Prabu Mangkunegara (2007:9) mendefinisikan kinerja adalah “prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja secara umum bisa dikatakan sebagai hasil seseorang yang diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan tugas sehari-hari. Konsep tersebut menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui seberapa jauh ekspresi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu, agar dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan.

Kinerja guru adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang guru. Untuk mencapai hasil kerja yang baik tentunya banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Henry Simamora dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2007:14) menyatakan bahwa kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, serta demografi. Selain itu faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi. Faktor lainnya adalah faktor organisasi yang terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan,

penghargaan, struktur, job design.

Sejalan dengan pendapat di atas, *A. Dale Timple* dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2007:15) menyatakan bahwa “faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal”. Faktor internal yaitu faktor-faktor yang dihubungkan dari sifat seseorang. Jika seseorang tersebut pekerja keras dan mempunyai kemampuan tinggi tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang rendah dan tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya tentu kinerjanya akan jelek. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Membahas tentang kinerja sebagaimana tersebut di atas, dalam penelitian ini kinerja tersebut dikaitkan dengan guru sehingga menghasilkan kinerja guru dengan ruang lingkup bahasan mencakup tentang tugas dan tanggung jawab guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Tugas dan tanggung jawab tersebut tentunya dilihat dari kompetensi dan profesionalisme guru dimaksud, karena melalui tangan mereka dari hari ke hari, dari bulan ke bulan dan dari tahun ke tahun sangatlah menentukan nasib pendidikan itu sendiri atau dengan kata lain guru dapat diumpamakan sebagai ujung tombak yang menentukan keberhasilan dan kegagalan di bidang pendidikan. (Pertiwi, Urai Husna Asmara, muhammad Asrori 2018)

Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki posisi yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Disamping itu kedudukan guru dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pelajaran, dan bersifat menentukan karena guru yang memilah dan memilih bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik, oleh karena itu diperlukan seorang sosok guru yang profesional dan mempunyai kompetensi yang baik.

Berkaitan dengan kinerja guru, dalam penelitian ini kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan, dan kinerja tersebut difokuskan pada profesionalisme guru yang tergambar dalam kompetensi guru.

Menurut Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 (2006:2) tentang Guru dan Dosen pasal 1 disebutkan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik serta pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah“. Keprofesionalan tersebut harus dibuktikan melalui uji sertifikasi sehingga menghasilkan tenaga guru yang kompeten. Dalam pasal 20 disebutkan bahwa dalam menjalankan

tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban: (1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil belajar. (2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. (3) Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran. (4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika ; dan (5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk melaksanakan proses pendidikan dan pengajaran, seorang guru harus memiliki seperangkat kompetensi yang harus dikuasai dan dimiliki. Istilah kompetensi merupakan serapan dari bahasa Inggris "competence" yang berarti kecakapan dan kemampuan. Menurut Barlow dalam Daryanto (2013:157) kompetensi adalah "the ability of a teacher to responsibly perform his or her duties appropriately" yang berarti kemampuan seorang guru untuk menunjukkan secara bertanggung jawab tugas-tugasnya dengan tepat.

Sejalan dengan pendapat di atas, Jejen Musfah (2011:29) mendefinisikan "kompetensi merupakan kemampuan seorang guru yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap, yang dapat diwujudkan dalam hasil

kerja nyata yang bermanfaat bagi diri dan lingkungannya”. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Moh. Uzer Usman (1996:14) mendefinisikan kompetensi sebagai “kemampuan dan kewenangan seorang guru dalam melaksanakan profesi keguruannya”.

Selain kompetensi guru di atas, dalam undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bab IV pasal 10 ayat (1) dinyatakan bahwa “kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Sejalan dengan pendapat di atas, Janawi (2012:48) menyatakan bahwa “Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar tenaga pendidik. Guru akan dikatakan profesional jika guru tersebut mampu menguasai keahlian dan ketrampilan teoritik dan praktek dalam proses pembelajaran”. Secara rinci dapat dijelaskan bahwa kompetensi profesional guru tersebut antara lain : (1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang sesuai dan mendukung bidang keahlian/ bidang studi yang diampu. (2) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai bidang studi yang diampu. (3) Menguasai filosofi, metodologi, teknis dan fraksis penelitian dan pengembangan ilmu yang sesuai dan mendukung bidang keahliannya. (4) Mengembangkan diri dan kinerja profesionalitasnya dengan melakukan tindakan reflektif dan penggunaan TIK. (5) Meningkatkan kinerja dan komitmen dalam pelaksanaan

pengabdian kepada masyarakat.

Kompetensi profesional di atas wajib dimiliki dan dikuasai oleh semua guru dan menjadi standar mutu guru itu sendiri. Dengan dimilikinya kompetensi tersebut diharapkan kinerja guru akan meningkat, dan juga pengetahuan ketrampilan yang dimiliki oleh guru senantiasa dikembangkan untuk menuju kualitas kerja yang profesional. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan aktifitasnya sebagai seorang pengajar dan tenaga pendidik dilandasi dengan penuh rasa tanggung jawab. Adapun dimensi kinerja dalam penelitian ini adalah kompetensi profesional dengan indikator: (1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang sesuai dan mendukung bidang keahlian/ bidang studi yang diampu; (2) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai bidang studi yang diampu; (3) Menguasai filosofi, metodologi, teknis dan fraksis penelitian dan pengembangan ilmu yang sesuai dan mendukung bidang keahliannya; (4) Mengembangkan diri dan kinerja profesionalitasnya dengan melakukan tindakan reflektif dan penggunaan TIK; (5) Meningkatkan kinerja dan komitmen dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat.

2. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut, oleh karena itu, ada tiga cara seorang pemimpin transformasional memotivasi karyawannya. Robbin dan Judge, (2008)

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting dari kesuksesan suatu organisasi. Flippo (1992) merumuskan gaya kepemimpinan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan orang dan personalia guna mengejar beberapa sasaran. Peran pemimpin dalam mengelola sumberdaya yang ada terutama SDM akan menunjukkan kemajuan ataupun kemunduran dari organisasi tersebut. Kemampuan untuk mengantisipasi segala tantangan dan ancaman serta gaya bersikap untuk mengambil peluang-peluang yang ada mutlak diperlukan. Seluruh hal tersebut akan tercermin dari gaya bertindak pemimpin dalam kegiatan memimpin sehari-hari. Menurut Hersey dan Blanchard (1998) “gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan melalui orang lain yang dipersepsikan orang-orang itu”. Sedangkan menurut Mintorogo (1997) “gaya kepemimpinan merupakan

norma atau dapat juga diartikan sebagai pola perilaku manajer dalam memperagakan kepemimpinannya”.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas yang berkaitan dengan tugas anggota kelompok. Siagian (2006) mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Siagian (1990) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dan pengaruh sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk memstruktur aktivitas-aktivitas dan relasi-relasi didalam sebuah organisasi. Flippo (1992) mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat. Miftah (1990) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerjasama untuk menyelesaikan suatu tugas. Robbins (2009) berpendapat bahwa pemimpin terkait dengan kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan.

Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan bukanlah sekedar memimpin perusahaan tersebut dengan baik. Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin tak pelak akan berpengaruh pada iklim

kerjasama lebih jauh lagi kepada rasa keadilan bagi karyawan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa, Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut, oleh karena itu, ada tiga cara seorang pemimpin transformasional memotivasi karyawannya (Rino Fitriansyah dkk pada tahun 2014).

Menurut O'Leary (2001) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quota atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Sedangkan menurut Yukl (2001) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut, oleh karena itu, ada tiga cara seorang pemimpin transformasional memotivasi karyawannya. Robbin dan

Judge, (2008) menggunakan indikator empat karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Kharisma (*Charisma*) / Pengaruh yang Ideal

Merupakan proses pemimpin mempengaruhi bawahan dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat, Kharisma atau pengaruh yang ideal berkaitan dengan reaksi bawahan terhadap pemimpin.

2. Rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*)

Berarti mengenalkan cara pemecahan masalah secara cerdas dan cermat, rasional dan hati-hati sehingga anggota mampu berpikir tentang masalah dengan cara baru dan menghasilkan pemecahan yang kreatif.

3. Inspirasi (*Inspiration*)

Pemimpin yang inspirasional adalah seorang pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan yang berarti mampu mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi dari bawahannya.

4. Perhatian Individual (*Individualized consideration*)

Perhatian secara individual merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin untuk memperoleh kekuasaan dengan bertindak sebagai pembimbing, memberi perhatian secara individual dan dukungan secara pribadi kepada bawahannya.

Berdasarkan Dimensi dan indikator para ahli adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
2. Kejelasan pemimpin terhadap karyawan dalam memberikan perintah.

3. Kepercayaan pemimpin terhadap karyawannya.
4. Kepedulian pemimpin terhadap karyawannya.
5. Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawannya.
6. Pemimpin memberikan teguran pada karyawannya.

Berdasarkan pengertian, dimensi, dan indikator yang telah dijelaskan di atas, beberapa contoh perilaku yang mencerminkan kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut.

1. Selalu menjelaskan visi dan tujuan dari segala pekerjaan yang ditugaskan kepada bawahannya.
2. Melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan dan menghargai setiap masukan yang diberikan.
3. Memberikan contoh dengan ikut serta mengerjakan berbagai pekerjaan teknis dan rutinitas sehari-hari dari karyawan.
4. Dapat sejenak menghilangkan segala kepentingan perusahaan untuk mengobrol dan mempertanyakan kepentingan pribadi karyawan serta aspirasi-aspirasinya terhadap perusahaan.
5. Memberikan penghargaan kepada karyawan saat pekerjaannya dilakukan dengan baik.
6. Berbagi mengenai pandangan perusahaan yang sudah terlaksana maupun yang belum secara objektif dan berimbang sehingga karyawan dapat ikut merasakan perjuangan yang terjadi.

7. Adil dalam mengevaluasi kinerja karyawan, tidak secara terus-menerus menyalahkan segala perbuatan karyawan hanya karena mereka dianggap membantah atau memberikan pembenaran terhadap perilaku yang mereka lakukan, namun justru mendengarkan setiap alasan serta mencontohkan yang seharusnya dilakukan dan tetap memberikan penghargaan pada apa yang telah ia lakukan meskipun ternyata kurang relevan dengan tujuan organisasi.
8. Dapat memberikan teguran pada karyawan dengan menitikberatkan pada *negative reinforcement* (mengurangi hak dengan penjelasan dan pengertian konsekuensinya), bukan sekedar *punishment* (menghilangkan hak tanpa ada penjelasan apa pun).

3. Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri.

Indikator-indikator kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah/Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Afandi (2018) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Needs fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Values attainment*)

Kepuasan merupakan suatu hal yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya.

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

4. Motivasi Kinerja

Menurut George & Jones dalam Tjiong Fei Lie (2018) motivasi kerja merupakan semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2013) motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Isnar Budiarti (2018:118) motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, membuat atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan motor penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus-menerus untuk digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik (Lita Wulantika 2012:45).

Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam pencapaian tujuan yang mereka inginkan. Pencapaian tujuan tersebut berupa uang, keselamatan, penghargaan dan lain-lain (Isnar Budiarti 2013:5).

Motivasi merupakan elemen dasar yang mendorong seseorang

melakukan sesuatu, termasuk bekerja. Tentunya setiap orang dalam bekerja selalu memiliki motivasi tersendiri sehingga seseorang mau melakukan pekerjaannya. Ada yang memiliki motivasi bekerja untuk mencari pengalaman, mencari uang, mencari reward maupun mencari relasi. Dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan perilaku untuk melakukan sesuatu kegiatan sesuai tujuan yang ingin dicapai.

A. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan yaitu (Sedarmayanti 2017):

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai keinginan karyawan
2. Meningkatkan semangat dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggungjawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

B. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi menurut George & Jones dalam Tjiong Fei Lie (2018):

1. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Karyawan yang termotivasi dalam pekerjaannya menghasilkan perilaku karyawan yang baik dalam bekerja.

2. Usaha Karyawan

Usaha karyawan berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja menghasilkan usaha keras yang dilakukan karyawan tersebut.

3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun terdapat rintangan, masalah, dan halangan. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja menghasilkan kegigihan yang tinggi dalam pekerjaannya. Perilaku yang menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan kinerja guru, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Adapun rekapitulasi beberapa penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai dasar atau acuan dirangkum pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

Nama Penulis, Nama dan Identitas Jurnal	Judul Artikel, Masalah Penelitian	Metode Penelitian	Temuan /Hasil Penelitian
Susmiyati (2016)	Kepemimpinan Transformatif Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung	Regresi Berganda	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompetensi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru
Yunus Hanhan Hadian ¹ , Acep Nurlaeli ² , Managere	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19, kinerja guru	Deskriptif dan Asosiatif	Hasil penelitian yang dilakukan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesional guru sangat dominan terhadap kinerja guru pada masa pandemi covid -19
Sri Setiyati tahun 2014	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru	Metode Deskriptif kuantitatif	Hasil menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan , motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru
Slamet Wijayanto , <i>et all</i> (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar	pendekatan <i>cross sectional survey</i>	Hasil penelitian yang dilakukan adalah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru.
Slamet Wijayanto , <i>et all</i> (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar	pendekatan <i>cross sectional survey</i>	Hasil penelitian yang dilakukan adalah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Sumber data :jurnal/artikel

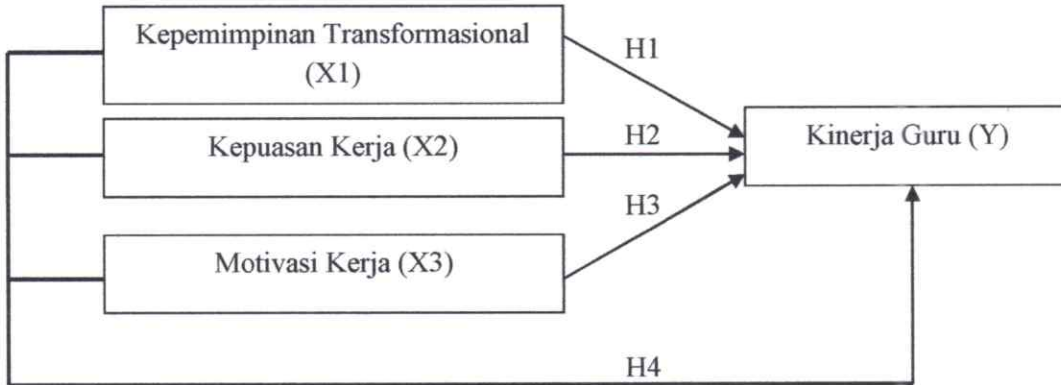
C. Kerangka Pikir

Untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu diadakan peningkatan sumber daya manusia (SDM) selaku tenaga kerja melalui guru karena sebagai pelaksana utama pendidikan di sekolah, karena guru memiliki peran yang sangat penting, khususnya dalam pembentukan karakter peserta didik. Mutu pendidikan dapat diukur dengan tinggi rendahnya hasil kinerja guru yang telah dicapai, Kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja. Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang adalah kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Kepemimpinan transformasional dapat memperkuat karakter guru untuk mendukung kinerja guru dalam meningkatkan prestasi belajar bagi siswa. Selain itu dengan kepuasan kerja yang sesuai dengan standar mutu merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan seberapa besar prestasi belajar siswa yang akan dicapai. Motivasi kinerja bagi karyawan juga penting, hal ini dikarenakan dengan motivasi kinerja dapat menjadikan perilaku bekerja menghasilkan perilaku karyawan yang baik dalam bekerja. Usaha karyawan dengan kerja keras yang dilakukan bisa termotivasi dalam bekerja. Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun rintangan, masalah dan halangan menghadang.

Ketiga faktor tersebut yaitu kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kinerja diindikasikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru

SMA Negeri 9 Semarang. Dengan demikian kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan secara konseptual seperti pada gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut. :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Semarang

H₂ : Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Semarang

H₃ : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Semarang

H₄ : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kinerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah “*asosiatif research*” yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2010).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 9 Semarang, yang terletak di jalan Cemara Raya Banyumanik Kota Semarang kode pos 50267 Jawa Tengah-Indonesia.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbagi atas dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*):

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Adapun yang menjadi variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan motivasi kinerja (X_3).

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja guru (Y).

Variabel penelitian dan indikator dari masing-masing variabelnya dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator Penelitian	Skala
1.	Kinerja guru (Y)	Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru mengacu pada (Nana Sudjana, 2004:107) meliputi: 1. Menguasai bahan yang akan diajarkan 2. Mengelola Program belajar mengajar 3. Mengelola Kelas 4. Menggunakan Media/sumber pelajaran 5. Menguasai landasan-landasan kependidikan 6. Mengelola interaksi belajar	Likert Scale 1-5

		mengajar 7. Menilai prestasi siswa 8. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan 9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah 10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian	
2.	Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Indikator yang digunakan untuk mengukur pimpinan transformasional mengacu pada (Robbin dan Judge, 2008) meliputi: - Kharisma - Rangsangan intelektual - Inspirasi - Perhatian Individual	<i>Likert Scale 1-5</i>
3.	Kepuasan Kerja (X ₂)	Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja(Afandi, 2018) : - Pekerjaan - Upah/Gaji - Promosi - Pengawas - Rekan Kerja	<i>Likert Scale 1-5</i>
4.	Motivasi kerja (X ₃)	Indikator yang digunakan untuk mengukur informasi meliputi: (George & Jones dalam Tjong Fei Lie(2018), - Perilaku Karyawan - Usaha Karyawan - Kegigihan Karyawan	<i>Likert Scale 1-5</i>

D. Populasi 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 (2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 9 Semarang yang

berjumlah 61 guru yang terdiri atas Guru ASN dan Non ASN yang akan di teliti dengan menyusun metode sensus.

Berdasarkan data yang diperoleh dari SMA Negeri 9 Semarang yang berjumlah 61 orang yang terdiri dari ASN dan Non ASN.

Berdasarkan perhitungan diatas maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 61 responden. Adapun untuk perhitungan proporsionalnya dari masing-masing responden sebagai berikut:

Tabel 3.2

Jumlah Sampel Penelitian Pada Sub Populasi

No	Tingkat	Populasi
1.	ASN	34
2.	Non ASN	27
	Jumlah	61

E. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Daftar pertanyaan yang disusun secara tertulis yang sudah disediakan pilihan jawabannya yang berisi tentang kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru.

b. Studi pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari buku-buku, jurnal, artikel, hasil laporan maupun data yang berkaitan dengan penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian sekolah, peraturan, kebijakan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Sebelum pengambilan data dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap daftar pertanyaan yang digunakan

a). Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. (Azwar, 2003). Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner adalah berdasarkan Rumus *Koefisien Product Moment Pearson*, yaitu :

$$r_{XY} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)} \cdot \sqrt{(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} : nilai koefisien Korelasi antara item dan total

X : nilai dari item (pertanyaan)

Y : nilai dari total item

N : banyaknya responden atau sampel penelitian (Azwar, 2003)

Tabel 3.3.
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item/ Kode	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y1.1	0,552	0,4438	Valid
	Y1.2	0,787	0,4438	Valid
	Y1.3	0,659	0,4438	Valid
	Y1.4	0,768	0,4438	Valid
	Y1.5	0,738	0,4438	Valid
	Y1.6	0,733	0,4438	Valid
	Y1.7	0,797	0,4438	Valid
	Y1.8	0,797	0,4438	Valid
	Y1.9	0,775	0,4438	Valid
	Y1.10	0,800	0,4438	Valid
Kepemimpinan transformasional (X1)	X1.1	0,836	0,4438	Valid
	X1.2	0,816	0,4438	Valid
	X1.3	0,743	0,4438	Valid
	X1.4	0,764	0,4438	Valid
	X1.5	0,707	0,4438	Valid
	X1.6	0,719	0,4438	Valid
	X1.7	0,544	0,4438	Valid

Variabel	Item/ Kode	r hitung	r tabel	Keterangan
	X1.8	0,712	0,4438	Valid
	X1.9	0,743	0,4438	Valid
	X1.10	0,523	0,4438	Valid
Kepuasan kerja (X2)	X2.1	0,452	0,4438	Valid
	X2.2	0,522	0,4438	Valid
	X2.3	0,531	0,4438	Valid
	X2.4	0,731	0,4438	Valid
	X2.5	0,621	0,4438	Valid
	X2.6	0,755	0,4438	Valid
	X2.7	0,465	0,4438	Valid
	X2.8	0,664	0,4438	Valid
	X2.9	0,543	0,4438	Valid
	X2.10	0,583	0,4438	Valid
Motivasi kerja (X3)	X3.1	0,591	0,4438	Valid
	X3.2	0,904	0,4438	Valid
	X3.3	0,897	0,4438	Valid
	X3.4	0,822	0,4438	Valid
	X3.5	0,856	0,4438	Valid
	X3.6	0,610	0,4438	Valid
	X3.7	0,917	0,4438	Valid
	X3.8	0,897	0,4438	Valid
	X3.9	0,822	0,4438	Valid
	X3.10	0,535	0,4438	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 3.3, dijelaskan mengenai validitas item kuesioner, dengan bantuan program SPSS diperoleh angka *Corrected Item Total Correlation* / r_{hitung} dari tabel tersebut terlihat seluruh r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan r_{tabel} product moment=0,4438 (dengan $\alpha=5\%$, $df = n - 2 = 20 - 2 = 18$) maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*), karena dalam program SPSS tersebut sudah mengakumulasi rumus yang digunakan. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dibandingkan dengan tabel r hitung. Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Untuk mengetahui apakah masing-masing indikator valid atau tidak, maka dapat dilihat pada tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation* indikator variabel. Bandingkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* dengan r tabel, dengan *degree of freedom* ($df = n - 2$). Jika r_{hitung} (*Correlated Item - Total Correlation*) lebih besar dari r tabel maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b). Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2003). Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2003).

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan Rumus Koefisien *Cronbach Alpha*: (Azwar, 2003)

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-r)r}$$

Dimana :

- α = Koefisien *Cronbach Alpha*
- k = Jumlah item valid
- r = Rerata korelasi antar item
- 1 = Konstanta

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.6 (Ghozali, 2001).

Adapun hasil uji reliabilitas hasil dari pengolahan data menggunakan program SPSS dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha dengan ketentuan reliability dalam penelitian disajikan dalam tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Guru (Y)	0,906	0,6	Reliabel
2.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,887	0,6	Reliabel
3.	Kepuasan kerja (X2)	0,792	0,6	Reliabel
4.	Motivasi kerja (X3)	0,932	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3.4. dapat diketahui bahwa dari variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,887, kepuasan kerja (X2) memiliki nilai Cronbach Alpha

sebesar 0,792, motivasi kerja (X3) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,932 dan Kinerja Guru (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,906, masing-masing memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian variabel kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2), motivasi (X3) dan kinerja guru (Y) dapat dikatakan handal (reliabel) untuk digunakan sebagai alat ukur.

2. Analisa Korelasi

Analisa korelasi adalah teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi / hubungan (*measures of association*)

a). Korelasi Sederhana

Adapun analisis data yang digunakan adalah, teknik korelasi *Product Moment*, alasan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* karena untuk menghubungkan dua variabel yang keduanya berwujud skor data yang bersifat kontinyu. Asumsi yang harus dipenuhi dalam menggunakan teknik ini adalah bahwa kedua variabel berdistribusi normal dan berhubungan secara linier.

Adapun rumusnya adalah :

$$r_{xy} : \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

N : Jumlah subyek

r_{xy} : Koefisien korelasi skor variabel

$\sum X$: Jumlah skor variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja)

$\sum Y$: Jumlah skor variabel terikat (kinerja guru)

$\sum XY$: Jumlah hasil kali skor variabel bebas dan terikat

Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan ada hubungan namun apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dapat dikatakan tidak ada hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

b). Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan (Sugiyono, 2019). Rumus korelasi berganda sebagai berikut:

$$R_{y \cdot x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} \cdot r_{yx_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan:

R : korelasi berganda antara x dan y

r : korelasi sederhana antara x dan y

x : variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja)

y : variabel terikat (kinerja guru)

Interpretasi nilai korelasi disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5

Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Keterangan
Antara 0,800 sd 1,000	Sangat Kuat
Antara 0,600 sd 0,799	Kuat
Antara 0,400 sd 0,599	Cukup Kuat
Antara 0,200 sd 0,399	Lemah
Antara 0,000 sd 0,199	Sangat Lemah

Sumber: Sugiyono (2019)

3. Analisa Regresi

a). Regresi Sederhana

Alat ini digunakan untuk analisa pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri. Dimana rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana :

Y : variabel terikat (kinerja guru)

α : koefisien konstanta.

β : koefisien variabel bebas

X : variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja)

b). Regresi Berganda

Dalam penelitian ini untuk mengolah data dari hasil pengumpulan data ini dengan menggunakan program SPSS.

Analisis dengan metode regresi dengan alasan ingin mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hubungan dua variabel yang dinyatakan dengan persamaan regresi dapat digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang besarnya nilai Y (variabel dependent) berdasarkan nilai X tertentu (variabel independent). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dapat dirumuskan: (Ghozali, 2001).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan;.

Y : variabel tidak bebas : (kinerja guru).

α : koefisien konstanta.

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: koefisien variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja)

X_1, X_2, X_3 : variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja)

e : faktor pengganggu

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk persentase. Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Jika yang diperoleh dari hasil

perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variasi variabel tergantungnya. Sebaliknya jika R^2 menunjukkan semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi nilai variabel tergantung semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tergantung. Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) (Ghozali, 2001).

5. Uji Hipotesis

a). Pengujian secara parsial (Uji t)

Pengukuran t_{tes} dimaksudkan untuk mempengaruhi apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan melihat tingkat signifikansi nilai t pada α 5% rumus yang digunakan (Ghozali, 2001):

$$t_h = \frac{\beta_1}{S_e(\beta_1)}$$

Keterangan:

t_h : t hitung.

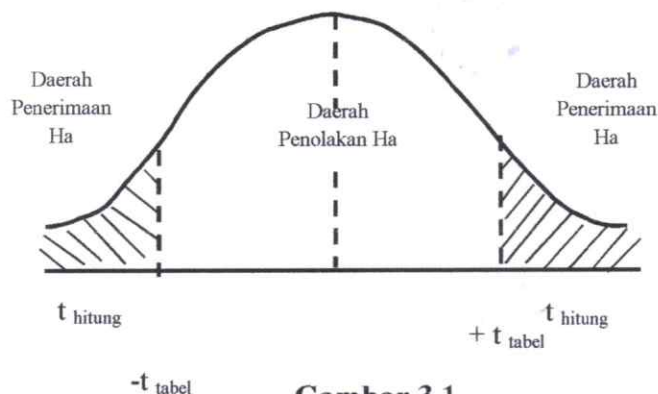
β_1 : parameter yang diestimasi

S_e : standar error.

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai t_{hit} > t_{tabel} atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka menerima hipotesis (H_a) dan menolak (H_o), artinya ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$. Kriteria yang digunakan:

$H_o : \rho > 0$: tidak ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru.

$H_a : \rho < 0$: ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru



Gambar 3.1
Daerah Penerimaan Uji t-Statistik

b). Pengujian secara simultan (Uji F)

Untuk menguji secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan melihat tingkat signifikansi (α) pada 5% rumus yang digunakan (Ghozali, 2001):

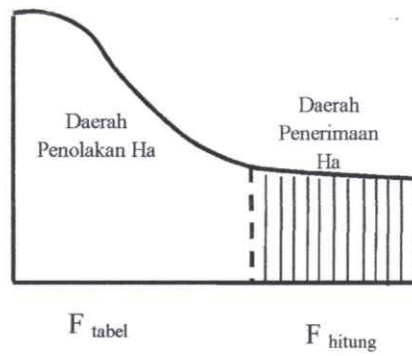
Keterangan:
$$F_h = \frac{\frac{R^2}{K-1}}{\left(\frac{1-R^2}{N-K}\right)}$$

- R : koefisien korelasi ganda.
- Fh : F hitung.
- K : jumlah variabel bebas.
- N : jumlah sampel yang dipakai.

Pengujian setiap koefisien regresi bersama-sama dikatakan signifikan bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka menerima hipotesis (H_a) dan menolak (H_o), artinya ada pengaruh signifikan variabel ke kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Kriteria yang digunakan:

$H_o : \rho > 0$: tidak ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

$H_a : \rho < 0$: ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru.



Gambar 3.2
Daerah Penerimaan Uji F-Statistik

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profile SMA Negeri 9 Semarang

SMA Negeri 9 Semarang beralamat di Jalan Cemara Raya, Padangsari, Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah. SMA Negeri 9 Semarang adalah salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri dalam bidang jurusan ipa dan ips yang meluluskan siswa-siswinya bagi kebutuhan dunia industri percetakan dan teknologi informasi. Selain itu lulusannya juga memiliki kesempatan untuk berwiraswasta dengan membuka usaha membuat kewirausahaan.

Sekolah ini mulai menerima siswa baru pada tahun 1981 dengan membuka dua program studi. Didirikan pada tahun 1990 berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor : 0389/0/1990 dengan nama SMA Negeri 9 Semarang. Kemudian berdasarkan keputusan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kodya Semarang mendapat NSS : 301036340051. Pada tahun 1997 berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor : 036/0/1997 tentang perubahan nomenklatur SMTA menjadi SMA.

2. Visi dan Misi SMA Negeri 9 Semarang

a. VISI SMA NEGERI 9 SEMARANG

Terwujudnya SMA Negeri 9 Semarang yang aman dan nyaman bagi seluruh komponen sekolah untuk meningkatkan ketaqwaan, hubungan sosial, pengetahuan, keterampilan, kepedulian berbudaya, pencegahan terhadap pencemaran dan kerusakan, serta pelestarian lingkungan.

b. MISI SMA NEGERI 9 SEMARANG

1. Meningkatkan kepedulian dan peran serta seluruh komponen sekolah dalam menjaga kebersihan dan kesehatan lingkungan sekolah.
2. Meningkatkan kepedulian dan peran serta seluruh komponen sekolah dalam mewujudkan keindahan di lingkungan sekolah
3. Meningkatkan kepedulian dan peran serta seluruh komponen sekolah dalam gerakan penghijauan di lingkungan sekolah.
4. Meningkatkan kepedulian dan peran serta seluruh komponen sekolah dalam pembangunan dan pemeliharaan taman-taman di lingkungan sekolah
5. Meningkatkan ketaqwaan melalui kegiatan pesantren kilat, pengajian Jumat pagi, pembiasaan sholat dhuha, dan peringatan-peringatan hari besar Islam untuk peserta didik muslim dan kegiatan keagamaan lainnya bagi peserta didik nonmuslim.

6. Meningkatkan kepedulian sosial bagi seluruh komponen sekolah melalui kegiatan bakti sosial, pengabdian masyarakat dan *live in*.
7. Meningkatkan pengetahuan peserta didik melalui pembelajaran bermuatan kecakapan abad XXI, HOTS, Literasi dan PPK.
8. Meningkatkan kompetensi peserta didik dalam menyusun karya ilmiah melalui kegiatan pelatihan KIR.
9. Meningkatkan prestasi peserta didik melalui pelatihan olimpiade
10. Meningkatkan keterampilan peserta didik melalui pembelajaran bermuatan kecakapan abad XXI, HOTS, Literasi dan PPK, serta kegiatan ekstrakurikuler.
11. Meningkatkan rata-rata nilai UN melalui pembelajaran bermuatan kecakapan abad XXI, HOTS, Literasi dan PPK serta program tambahan pelajaran.
12. Meningkatkan jumlah peserta didik yang diterima di PTN melalui program pengawalan prestasi belajar peserta didik sejak kelas X, tes minat bakat, program *motivation training*.
13. Meningkatkan keterampilan peserta didik dalam melukis dan seni rupa lainnya melalui kegiatan pembelajaran seni rupa.
14. Meningkatkan keterampilan peserta didik dalam menari melalui kegiatan pembelajaran seni tari dan ekstrakurikuler tari.
15. Meningkatkan keterampilan peserta didik dalam seni karawitan melalui kegiatan ekstra seni karawitan.

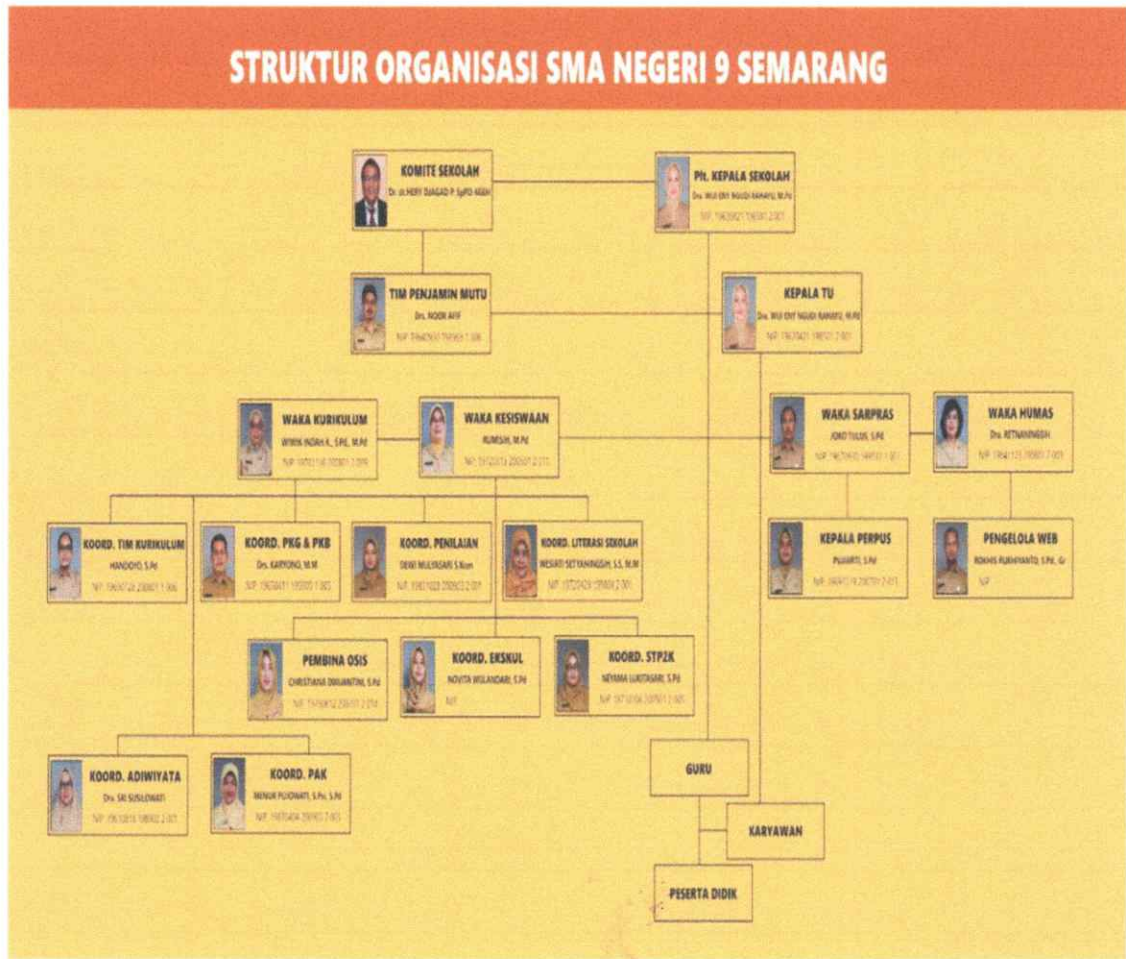
c. TUJUAN SMA NEGERI 9 SEMARANG

1. Adanya peningkatan kepedulian dan peran serta seluruh komponen sekolah dalam menjaga kebersihan dan kesehatan lingkungan sekolah.
2. Adanya peningkatan kepedulian dan peran serta seluruh komponen sekolah dalam mewujudkan keindahan di lingkungan sekolah
3. Adanya peningkatan kepedulian dan peran serta seluruh komponen sekolah dalam gerakan penghijauan di lingkungan sekolah.
4. Adanya peningkatan kepedulian dan peran serta seluruh komponen sekolah dalam pembangunan dan pemeliharaan taman-taman di lingkungan sekolah
5. Adanya peningkatan ketaqwaan melalui kegiatan pesantren kilat, pengajian Jumat pagi, pembiasaan sholat dhuha, dan peringatan-peringatan hari besar islam untuk peserta didik muslim dan kegiatan keagamaan lainnya bagi peserta didik nonmuslim.
6. Adanya peningkatan kepedulian sosial bagi seluruh komponen sekolah melalui kegiatan bakti sosial, pengabdian masyarakat dan *live in*.
7. Adanya peningkatan pengetahuan peserta didik melalui pembelajaran bermuatan kecakapan abad XXI, HOTS, Literasi dan PPK.
8. Adanya peningkatan kompetensi peserta didik dalam menyusun karya ilmiah melalui kegiatan pelatihan KIR.
9. Adanya peningkatan prestasi peserta didik melalui pelatihan olimpiade

10. Adanya peningkatan keterampilan peserta didik melalui pembelajaran bermuatan kecakapan abad XXI, HOTS, Literasi dan PPK, serta kegiatan ekstrakurikuler.
11. Adanya peningkatan rata-rata nilai UN melalui pembelajaran bermuatan kecakapan abad XXI, HOTS, Literasi dan PPK serta program tambahan pelajaran.
12. Adanya peningkatan jumlah peserta didik yang di terima di PTN melalui program pengawalan prestasi belajar peserta didik sejak kelas X, tes minat bakat, program *motivation training*.
13. Adanya peningkatan keterampilan peserta didik dalam melukis dan seni rupa lainnya melalui kegiatan pembelajaran seni rupa.
14. Adanya peningkatan keterampilan peserta didik dalam menari melalui kegiatan pembelajaran seni tari dan ekstrakurukuler tari.
15. Adanya peningkatan keterampilan peserta didik dalam seni karawitan melalui kegiatan ekstra seni karawitan.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi SMA Negeri 9 Semarang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi SMA Negeri 9 Semarang

B. Hasil Penelitian

1. Identifikasi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua bapak ibu guru SMA Negeri 9 Semarang yang dijadikan responden penelitian yang berjumlah 61 responden. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dimana kuesioner tersebut diberikan kepada 61 responden yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang. Penjelasan responden secara menyeluruh, sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin.

a. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1.
Komposisi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Pria	24	39,34
2.	Wanita	37	60,66
	Total	61	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar guru yang menjadi responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 24

responden atau 39,34 %. Sedangkan Wanita sebanyak 37 responden atau 60,66 %

b. Status Kepegawaian Responden

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan status kepegawaian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2.
Komposisi ASN dan Non ASN Responden

No.	Guru	Frekuensi	Persentase (%)
1.	ASN	24	39,34
2.	Non ASN	37	60,66
	Total	61	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2. diketahui bahwa sebagian besar guru yang menjadi responden adalah ASN yaitu sebanyak 24 responden atau 39,34 %, sedangkan Non ASN sebanyak 37 responden atau 60,66 %.

C. Analisa Korelasi

Analisa korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individu atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional (X1) dengan kinerja guru (Y),

hubungan antara kepuasan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) dan hubungan antara motivasi kerja (X3) dengan kinerja guru (Y).

Adapun hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional (X1) dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hubungan Kepemimpinan transformasional (X1) Dengan Kinerja guru (Y)
Correlations

		Kepemimpinan Transformasional	Kinerja guru
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kinerja guru	Pearson Correlation	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut terlihat bahwa hasil analisis korelasi parsial didapatkan korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru adalah sebesar 0,639, nilai signifikansi untuk korelasi kepemimpinan transformasional (X1) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05.. Hubungan ini apabila diinterpestasikan berdasarkan tabel 3.5,

maka dapat diartikan hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru termasuk dalam kategori kuat.

Adapun hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara kepuasan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hubungan Kepuasan Kerja (X2) Dengan Kinerja guru (Y)
Correlations

		Kepuasan kerja	Kinerja guru
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	.863**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kinerja guru	Pearson Correlation	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut terlihat bahwa hasil analisis korelasi parsial didapatkan korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja guru adalah sebesar 0,863. Nilai signifikansi untuk korelasi kepuasan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hubungan ini apabila diinterpestasikan berdasarkan tabel 3.5, maka dapat diartikan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru termasuk dalam kategori sangat kuat.

Adapun hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara motivasi kerja (X3) dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hubungan Motivasi Kerja (X3) Dengan Kinerja guru (Y)
Correlations

		Motivasi kerja	Kinerja guru
Motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kinerja guru	Pearson Correlation	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 tersebut terlihat bahwa hasil analisis korelasi parsial didapatkan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru adalah sebesar 0,787, nilai signifikansi untuk korelasi motivasi kerja (X3) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05.. Hubungan ini apabila diinterpestasikan berdasarkan tabel 3.5, maka dapat diartikan hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru termasuk dalam kategori kuat.

b. Korelasi Berganda

Analisa korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2), motivasi kerja (X3) dengan kinerja guru (Y). Hubungan antar variabel dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS dijelaskan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hubungan Kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) Dengan Kinerja guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.844	.835	1.530

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan transformasional, Kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut dapat diketahui bahwa besarnya hubungan kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2), motivasi kerja (X3) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,919 dan apabila diinterpestasikan berdasarkan tabel 3.5, maka dapat diartikan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2),

motivasi kerja (X3) dengan kinerja guru (Y) termasuk dalam kategori sangat kuat.

Berdasarkan tabel model *summary* tersebut didapatkan nilai signifikansinya (*sig F change*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) mempunyai hubungan secara bersama-sama atau simultan dan signifikan dengan kinerja guru.

D. Analisa Regresi

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

1. Analisa Regresi Sederhana

Analisa regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat secara parsial atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja guru (Y), pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) dan pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y).

Adapun hasil dari persamaan regresi variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Model Persamaan Regresi (X1) Terhadap (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.253	3.911		4.667	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.604	.095	.639	6.386	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Setelah dilakukan pengolahan data maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 18,253 + 0,604X_1$$

dimana :

Y : Kinerja guru

X₁ : Kepemimpinan transformasional

Persamaan di atas hasilnya yang dapat diterangkan sebagai berikut:

- a. Konstanta 18,253 artinya apabila kepemimpinan transformasional itu konstan atau tetap, maka kinerja guru sebesar 18,253. Koefisien regresi 0,604(bernilai positif) artinya apabila kepemimpinan transformasional

meningkat satu (1) satuan, maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,604

Adapun hasil dari persamaan regresi variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Model Persamaan Regresi (X2) Terhadap (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.930	1.860		10.178	.000
	Kepuasan kerja	.581	.044	.863	13.119	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Setelah dilakukan pengolahan data maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 18,930 + 0,581X_2$$

dimana :

Y : Kinerja guru

X₂ : Kepuasan kerja

Persamaan di atas hasilnya yang dapat diterangkan sebagai berikut:

b. Konstanta 18,930 artinya apabila kepuasan kerja itu konstan atau tetap, maka kinerja guru sebesar 18,930. Koefisien regresi 0,581(bernilai

positif) artinya apabila kepuasan kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,581

Adapun hasil dari persamaan regresi variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Model Persamaan Regresi (X3) Terhadap (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.848	2.598		6.870	.000
	Motivasi kerja	.622	.063	.787	9.793	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Setelah dilakukan pengolahan data maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 17,848 + 0,622X_3$$

dimana :

Y : kinerja guru

X₃ : motivasi kerja

Persamaan di atas hasilnya yang dapat diterangkan sebagai berikut:

- c. Konstanta 17,848 artinya apabila motivasi kerja itu konstan atau tetap, maka kinerja guru sebesar 17,848. Koefisien regresi 0,622(bernilai positif) artinya apabila kepuasan kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,622

2. Analisa Regresi Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama.

Adapun hasil dari persamaan regresi berganda dari pengolahan data menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Model Persamaan Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
I	(Constant)	10.520	2.319		4.537	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.211	.062	.223	3.386	.001

Kepuasan kerja	.368	.058	.546	6.298	.000
Motivasi kerja	.212	.067	.268	3.148	.003

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Setelah dilakukan pengolahan data maka didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 10,520 + 0,211X_1 + 0,368X_2 + 0,212X_3$$

dimana :

Y : Kinerja guru

X₁ : Kepemimpinan transformasional

X₂ : Kepuasan kerja

X₃ : Motivasi kerja

Dari persamaan regresi linear berganda, maka koefisien regresi untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 10,520 artinya apabila variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi kerja) sama dengan nol maka kinerja guru akan memiliki nilai sebesar 10,520
- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 9 Semarang diperoleh 0,211. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi kepemimpinan

transformasional, tentunya akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,211 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001.

- c. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 9 Semarang diperoleh 0,368. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi kepuasan kerja, tentunya akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,368 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
- d. Koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 9 Semarang diperoleh 0,212. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi motivasi kerja, tentunya akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,212 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003.

E. Uji Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar prosentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat. Hasil dari koefisien determinasi (R^2) dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R Square*)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.816	1.629

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Besarnya koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,816 atau 81,6 %, dapat diartikan bahwa 81,6 % variasi variabel terikat yaitu variabel kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja, dan yang lainnya sebesar 18,4 % dipengaruhi variabel lain.

F. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependent (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data sementara t tabel diperoleh dari tabel t dengan ketentuan $df = n - k$.

Tabel 4.12
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.520	2.319		4.537	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.211	.062	.223	3.386	.001
	Kepuasan kerja	.368	.058	.546	6.298	.000
	Motivasi kerja	.212	.067	.268	3.148	.003

a. Dependent Variable: Kinerja guru

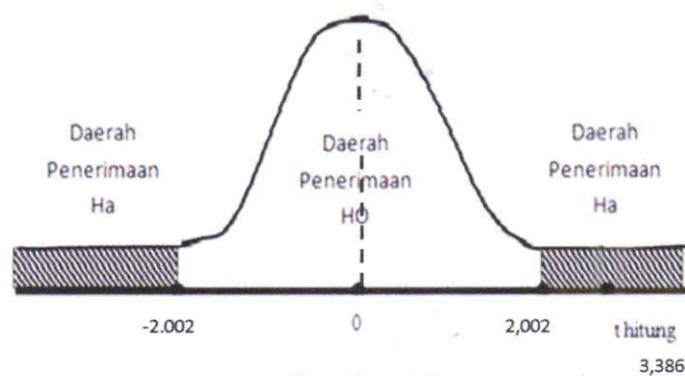
$H_0: \beta_1 = 0$ artinya variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak

1). Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang. Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,386 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,002 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,001 yang kurang dari 0,05.

H_0 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang (Y)

H_a : Ada pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang (Y)



Gambar 4.2

Uji t Hipotesis Pertama

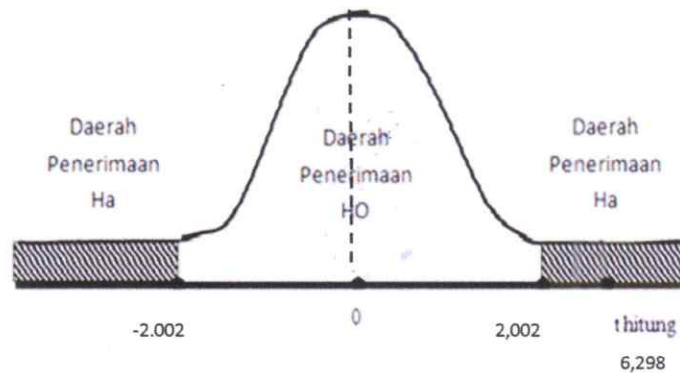
Dengan demikian Hipotesis pertama dari Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru H_0 : ditolak H_a : di terima

2). Pengujian hipotesis kedua (H2)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang. Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 6,298 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,002 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,00 yang besar dari 0,05.

H_0 : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang (Y)

H_a : Ada pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang (Y)



Gambar 4.3

Uji t Hipotesis Kedua

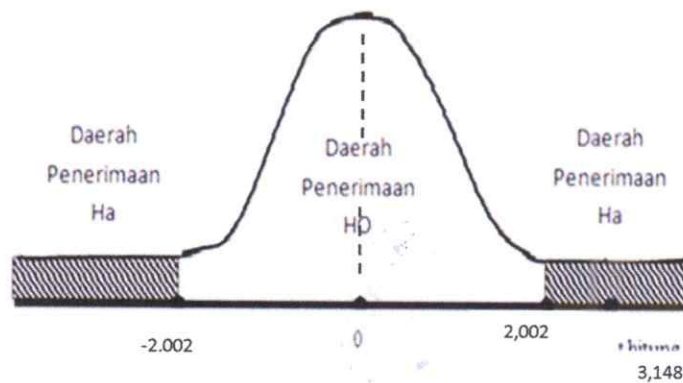
Dengan demikian Hipotesis kedua dari Kepuasan kerja terhadap kinerja guru H_0 : ditolak H_a : di terima

3). Pengujian hipotesis ketiga(H3)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang. Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,148 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,002 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,003 yang kurang dari 0,05.

H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang (Y)

H_a : Ada pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang (Y)



Gambar 4.4

Uji t Hipotesis Ketiga

Dengan demikian Hipotesis ketiga dari motivasi kerja terhadap kinerja guru H_0 : ditolak H_a : di terima

b. Uji F

Pengujian hipotesis keempat merupakan pengujian hipotesis secara (uji F), artinya apakah variabel independen (kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang). Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut;

Tabel 4.13
Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan

NOVA^a

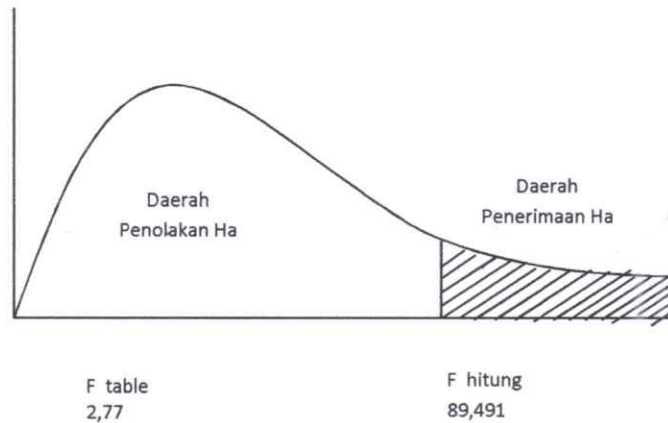
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	712.850	3	237.617	89.491	.000 ^b
	Residual	151.347	57	2.655		
	Total	864.197	60			

a. Dependent Variable: Kinerja guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.13, didapatkan nilai F statistik atau F hitung sebesar 89,491 yang lebih besar daripada F tabel yaitu 2,77 dengan nilai signifikansi (p) 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang.



Gambar 4.5
Uji F Hipotesis Keempat

Dengan demikian Hipotesis keempat dari Kepemimpinan transformasional, Kepuasan kerja, Motivasi kerja terhadap kinerja guru H_0 : ditolak H_a : di terima

G. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang didapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,386 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,002 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,001 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang dan hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil dari penelitian ini dapat dipahami karena dengan adanya penerapan kepemimpinan transformasional dari pemimpin kepada guru maka guru SMA Negeri 9 Semarang juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Robbin dan Judge (2008) yang menyatakan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para

pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Kepemimpinan transformasional meliputi: kharisma, rangsangan intelektual, inspirasi, perhatian individual. Sehingga dapat dikatakan apabila guru di SMA Negeri 9 Semarang dapat membentuk kharisma yang baik maka akan berpengaruh kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang, apabila pemimpin di SMA Negeri 9 Semarang sudah mengajarkan dan membina guru untuk dapat belajar lebih baik maka akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang, apabila pemimpin sudah menginspirasi guru untuk lebih giat dalam belajar maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang, apabila pemimpin memberikan perhatian kepada guru untuk mendorong agar lebih giat lagi dalam belajar maka akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang.

Pengujian hipotesis pertama ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maris, Komariah dan Abubakar (2016) yang meneliti mengenai Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru berpengaruh terhadap mutu sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang didapatkan hasil bahwa

variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 6,298 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,002 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang dan hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil dari penelitian ini dapat dipahami karena dengan adanya peningkatan kepuasan kerja maka kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Afandi (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri.

Kepuasan kerja meliputi: pekerjaan, upah/gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Menurut Afandi (2018) ada 5 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah : Pemenuhan kebutuhan (*Needs fulfillment*). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan, perbedaan (*Discrepancies*), Individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan. Pencapaian nilai (*Values attainment*) Kepuasan merupakan suatu hal yang memenuhi harapan., Keadilan (*Equity*) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja., Budaya organisasi (*Organization Culture*) Sehingga dapat dikatakan apabila SMA Negeri 9 Semarang sudah menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap, ruang kelas dan laboratorium yang memadai maka akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang. Apabila pemimpin

di SMA Negeri 9 Semarang memiliki kemampuan yang handal serta dapat membimbing guru dalam pembelajaran maka akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang. Apabila pemimpin memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang baik dalam memimpin maka akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang. Apabila pemimpin SMA Negeri 9 Semarang sudah memberikan penjelasan yang baik serta dapat menanggapi kesulitan guru dalam mengajar maka akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang. Apabila pemimpin SMA Negeri 9 Semarang sudah melakukan kepuasan kerja yang baik serta memberikan perhatian kepada guru maka akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang.

Pengujian hipotesis kedua ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Wijayanto, *et all* (2021) yang meneliti mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru sekolah Dasar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,148 yang lebih besar dari t tabel yaitu 0,252 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,003 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang dan hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil dari penelitian ini dapat dipahami

karena dengan adanya peningkatan motivasi kerja bagi guru, dalam arti motivasi kerja sampai tepat waktu dan sangat relevan dengan kegiatan belajar mengajar maka kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Slamet Wijayanto, *et all* (2021) yang meneliti mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru sekolah Dasar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Motivasi meliputi: Perilaku karyawan, Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Karyawan termotivasi dalam pekerjaannya menghasilkan perilaku karyawan yang baik dalam bekerja. Usaha Karyawan, Usaha karyawan berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Karyawan termotivasi dalam bekerja menghasilkan usaha keras yang dilakukan karyawan tersebut. Kegigihan Karyawan, Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun terdapat rintangan, masalah, dan halangan. Karyawan termotivasi dalam bekerja menghasilkan kegigihan yang tinggi dalam pekerjaannya. Perilaku yang menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Kondisi yang terjadi di SMA Negeri 9 Semarang bahwa sebagian karyawan dan bapak ibu guru memiliki perilaku yang tidak baik, karyawan tidak ada usaha keras dalam bekerja atau termotivasi, kegigihan

karyawan tidak mengacu pada perilaku bekerja yang baik sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Pengujian hipotesis ketiga ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Wijayanto, *et all* (2021) yang meneliti mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru sekolah Dasar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang didapatkan hasil bahwa nilai F hitung sebesar 89,491 yang lebih besar dari F tabel yaitu 2,77 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang dan hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini dapat dipahami karena dengan adanya penerapan kepemimpinan transformasional, adanya peningkatan kepuasan kerja dan adanya peningkatan motivasi kerja bagi guru maka kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang juga akan meningkat.

Kesimpulan pada pengujian hipotesis keempat ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susmiyati (2016) yang meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi manajerial

kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompetensi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

BAB V

PENUTUP

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan dengan kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,639 yang termasuk dalam kategori kuat. Selain itu kepemimpinan transformasional juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,604, nilai t hitung sebesar 3,386 yang lebih besar dari t Tabel 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya, Hasil uji regresi diperoleh koefisien regresi sebesar 0.639 (bernilai positif) artinya kepemimpinan transformasional meningkat satu (1) satuan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,639.
2. Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,863 yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Selain itu, kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,581, nilai t

hitung sebesar 6,298 yang lebih besar dari t Tabel 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya, Hasil uji regresi diperoleh koefisien regresi sebesar 0.581 (bernilai positif) artinya kepuasan kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,581.

3. Motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,787 yang termasuk dalam kategori kuat. Selain itu motivasi kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,622, nilai t hitung sebesar 3,148 yang lebih besar dari t Tabel 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya, Hasil uji regresi diperoleh koefisien regresi sebesar 0.787 (bernilai positif) artinya motivasi kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,787.
4. Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang dengan nilai koefisien korelasi masing-masing untuk kepemimpinan transformasional sebesar 0,639, untuk kepuasan kerja sebesar 0,863 dan motivasi kerja sebesar 0,787 yang apabila diinterpretasikan kecenderungannya ketiga variabel tersebut termasuk dalam kategori kuat. Selain itu kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja juga mempunyai pengaruh terhadap

kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan transformasional sebesar 0,211, untuk koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,368 dan koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,212. Dengan nilai F hitung sebesar 33,311 yang lebih besar dari F Tabel 2,77 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sedangkan hasil uji f diperoleh f_{hitung} sebesar 89,491 dengan tingkat signifikansi 5 % untuk nilai f_{tabel} dengan rumus $df = n-2$ artinya $61-2=59$ diperoleh tabel sebesar 2,002 sehingga $f_{hitung} 33,311 > f_{tabel} 2,002$, artinya Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi kerja secara simultan atau bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang.

5. Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang yang ditunjukkan dari hasil uji determinasi sebesar 89,5 %. Artinya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut ;

1. Peningkatan kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang dapat dilakukan dengan menerapkan kepemimpinan transformasional yang dimiliki

pimpinan kepada guru agar guru semakin termotivasi untuk lebih giat dalam belajar mengajar dan meningkatkan prestasi belajarnya sehingga Kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang dapat meningkat, sebagai contoh pimpinan membuat rencana pembelajaran dan melakukan tindakan kelas.

2. SMA Negeri 9 Semarang dapat meningkatkan kinerja guru dengan menambah kepuasan kerja sekolah yang dirasa masih kurang, melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja guru sehingga kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang dapat meningkat, sebagai contoh menambah buku pegangan guru dan melakukan praktik studi Lingkungan.
3. Peningkatan kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang dapat dilakukan dengan pengelolaan dan koordinasi dalam memberikan motivasi kerja yang baik kepada guru dan karyawan.
4. Agar peningkatan kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang dapat tercapai, maka penerapan kepemimpinan transformasional yang baik, peningkatan kepuasan dan pemberian motivasi kerja yang baik dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan SMA Negeri 9 Semarang dalam mengelola dan menjadikan hal tersebut sebagai prioritas yang dapat meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Addin, F. N., Bintang Kejora, M. T., & Kosim, A. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang." *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16673>
- Afandi, P. (2018). *Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Nusa Media.
- Amirullah Hanafi & Rindyah. (2001). "Pengantar Manajemen". Malang: Universitas Negeri Malang (UM Press).
- Damanik, B. E. (2018). "Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru". *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 143. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6356>
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Lie, Tjiong F. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner." *Agora*, vol. 6, no. 1, 2018.
- Margareth, H. (n.d.). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management Pt Indosat, Tbk.)".
- O'Leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan Edisi Pertama*. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. Judge (2009). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- S., Susmiyati S. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Sekabupaten Tulungagung." *IAIN Tulungagung Research Collections*, vol. 11, no. 1, 2016, pp. 185-200, doi:[10.21274/epis.2016.11.1.185-200](https://doi.org/10.21274/epis.2016.11.1.185-200).
- Setiyati, S., Negeri, S., & Gunungkidul, W. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–206. <https://doi.org/10.21831/JPTK.V22I2.8931>

- Setiyati, S., Negeri, S., & Gunungkidul, W. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–206. <https://doi.org/10.21831/JPTK.V22I2.893>.
- Simamora, H. (2004). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.
- Sudarman, E. (2023). “*Pengaruh Kualitas Layanan Pembelajaran dan Kinerja Guru Terhadap Kepuasan Peserta Didik di Smkn 1 Karawang*”. 6(1).
- Sudjana, Nana. (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyorini. (2001). “*Jurnal Ilmu Pendidikan Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*”. 28, 1028.
- Werang, B. R. (n.d.). “*Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Moral Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Merauke*”.
- 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. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>
- 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/jamp.v9i1.35741>
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA

DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 9

SEMARANG

(Studi pada SMA Negeri 9 Semarang)



Oleh :

WIHARSI

NPM : 19.51.00.25

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN – GUPPI

(UNDARIS)

2023

Semarang, Maret 2023

Yth bapak/ibu Guru SMA Negeri 9 Semarang, sebelumnya perkenalkanlah saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN – GUPPI (UNDARIS) yang akan mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi. Identitas dari saya adalah

Nama : WIHARSI

NPM : 19.51.00.25

Judul Skripsi yang saya buat adalah :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA
NEGERI 9 SEMARANG

(Studi pada SMA Negeri 9 Semarang)

Guna keperluan penelitian tersebut, saya mohon kesediaan bapak/ibu Guru SMA Negeri 9 Semarang untuk mengisi/menjawab kuesioner (daftar pertanyaan) yang diajukan.

Jawaban anda akan kami jamin kerahasiaannya, oleh karena itu jawaban yang terbaik adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan pendapat anda

yang sebenarnya. Oleh karena itu tidak perlu untuk mencantumkan nama dalam kuesioner ini.

Demikian, atas kesediaan dan kerjasama dari bapak/ibu Guru SMA Negeri 9 Semarang dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Wiharsi', written in a cursive style.

Wiharsi

Lampiran 2

IDENTITAS RESPONDEN

Bapak/Ibu Guru dimohon menjawab pertanyaan di bawah ini dengan melingkari jawaban yang disediakan.

1. Guru ASN
2. GURU NON ASN

DAFTAR GURU SMA NEGERI 9 SEMARANG

NO	NAMA	NIP	MAPEL
1	Drs. Agus Budi P, M.Pd	19630609 199502 1 001	Bahasa Indonesia
2	Dra. Chrisningsih Lestari	19620715 199103 2 003	Bahasa Inggris
3	Drs. Karyono, MM	19650411 199303 1 005	Penjasorkes
4	Dra. Sri Susilowati	19630818 198902 2 001	BP/BK
5	Endah Kartikawati, S.Pd	19620805 198603 2 013	Bahasa Inggris
6	Wiwiek W, S.Pd, M.Pd	19621202 198601 2 003	Fisika
7	Dra. A.Karlina Eni	19620823 199602 2 001	Ekonomi
8	Dra. VDR Andri W, M.Ed	19621121 199412 2 001	Kimia
9	Ir. Diwyacitta Prasasti, M.Pd	19641202 199303 2 004	Biologi
10	Dra. Dewi Handayani	19650726 199512 2 001	Kimia
11	Anni Fadjarwati, S.Pd	19630731 198601 2 002	Geografi
12	Drs. Noor Afif	19640930 198903 1 006	Matematika
13	Budiyarti, S.Pd	19650307 199101 2 001	Matematika
14	Dra. Sri Sulistyowati	19641119 199512 2 001	Biologi
15	Joko Tulus W, S.Pd	19670930 199512 1 001	Fisika
16	Aisyah, S.Pd	19691028 199802 2 001	BP/BK
17	Dies Hindra W, S.Pd, M.Pd	19671225 200212 1 004	Biologi
18	Rumisih, M.Pd	19720315 200501 2 011	Bahasa Ind
19	Dra. Novi Ekawati	19651130 200212 2 001	Sejarah

20	Wesiati Setyaningsih, SS, MM	19720429 199804 2 001	Bahasa Inggris
21	Dra. Siti Handayani W	19670731 200501 2 006	BP/BK
22	Drs. M Alimin	19690909 200501 1 009	Penjasorkes
23	Neyama Lukitasari, S.Pd	19710106 200501 2 005	Bahasa Indonesia
24	Kunarsih, S.Pd	19730303 200701 2 012	Ekonomi
25	Handoyo, S.Pd	19690728 200801 1 014	Biologi
26	Dra. Retnaningsih, M.Pd	19641123 200801 2 003	Bahasa Inggris
27	Wiwik Indah K, S.Pd, M.Pd	19761116 200801 2 009	Kimia
28	Suparno, S.Pd	19630707 200801 1 002	PKn
29	Menur Pujowati, S.Psi, S.Pd	19830404 200903 2 005	BP/BK
30	Nur Mubiyarsih, S.Pd	19771027 200701 2 005	Fisika
31	Christiana DJ, S.Pd	19730812 200701 2 014	Penjasorkes
32	Dewi Mulya S, S.Kom	19831028 200903 2 001	BTIK
33	Amalia Intan Zaeda, S.Pd	19960519 201902 2 006	Bahasa Indonesia
34	Pujiarti, S.Pd	19691219 200701 2 013	Bahasa Indonesia
35	Andewi Hastu, S.Pd		Seni Rupa
36	Dini Fita RAW, SS		Bahasa Jepang
37	Novita Ajeng, S.Pd		Bahasa Jawa
38	Drs. Hamim		PAI
39	Luqman Hakim, S.Pd.I, M.Pd		PAI
40	Anestia Widya, S.Pd		Seni Tari
41	Rifanti, S.Pd		Bahasa Jawa
42	Priyo Hutomo, M.Pd		Penjasorkes
43	Eka Rochmawati, S.Pd		Sosiologi
44	Arga Dian Permana, S.Pd		Bahasa Indonesia
45	Andreas Mulyadi, M.Th		Pend Kristen
46	Muh Falihul Ishah, S.Pd		PAI
47	Fairuz Amin, S.Pd		Matematika
48	Indah W, S.Pd		Sejarah
49	Rokhis Rukhiyanto, S.Pd		Bahasa Indonesia
50	Nurzakiah, M.Pd		Matematika
51	Ulin Niam, S.Pd		Geografi
52	Joni Kurniawan, M.Pd		PKWU
53	Novita Wulandari, S.Pd		Matematika
54	Muh Khoirul Amri, S.Pd		Sejarah
55	Raditya Jehan A, M.Pd		Sejarah

56	Masya Marselina N, S.Pd		PKWU
57	Ganang Igbal, S.Pd		Matematika
58	Yoga Ahmadi, S.Pd		Fisika
59	Irvan Nurul A, S.Pd		BK
60	Muhammad Syahid, S.Pd		PPKn
61	I Nyoman Wedu		Pend Hindu

DAFTAR PERNYATAAN

Petunjuk Pengisian :

Saudara diminta untuk memberikan tanda silang (\surd) pada salah satu jawaban **SS, S, KS, TS, STS** pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan sikap saudara dan sesuai dengan kondisi sebenarnya, dimana :

1. **SS** = Bila Anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut skor 5
2. **S** = Bila Anda setuju dengan pernyataan tersebut skor 4
3. **KS** = Bila Anda kurang setuju dengan pernyataan tersebut skor 3
4. **TS** = Bila Anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut skor 2
5. **STS** = Bila Anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut skor 1

Kinerja Guru

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Guru menguasai bahan yang akan diajarkan sesuai dengan Kurikulum Merdeka.					
2.	Guru mengelola Program belajar mengajar.					
3.	Guru dapat Mengelola kelas dengan baik.					
4.	Guru dapa menggunakan media/sumber pelajaran dengan baik.					
5.	Guru menguasai landasan-landasan kependidikan dengan baik.					
6.	Guru dapat mengelola interkasi belajar mengajar dalam kelas.					
7.	Guru dapat menilai prestasi siswa.					
8.	Guru mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah dengan baik.					
9.	Guru mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.					
10.	Guru memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.					

Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Menurut saya Kepala Sekolah sudah menunjukkan karisma yang baik kepada siswa-siswinya dan Bapak, Ibu Guru.					
2.	Kepala Sekolah sudah memberikan pengaruh yang baik kepada siswa-siswinya dalam belajar					
3.	Saya sudah dapat memahami maksud yang diberikan Kepala Sekolah					
4.	Kepala Sekolah sudah mengajarkan cara menyelesaikan masalah yang saya hadapi dengan baik.					
5.	Kepala Sekolah menginspirasi saya untuk dapat melaksanakan KBM dengan baik.					
6.	Saya dapat menyelesaikan permasalahan dengan cara yang tepat pada permasalahan yang saya hadapi berkat inspirasi dari Kepala Sekolah.					
7.	Kepala Sekolah memotivasi dan menginspirasi saya untuk dapat belajar lebih giat lagi.					
8.	Kepala Sekolah menginspirasi saya untuk dapat meningkatkan prestasi kerja.					
9.	Kepala Sekolah membimbing saya supaya dapat meningkatkan prestasi kerja dengan baik.					
10.	Kepala Sekolah memberikan perhatian dan dukungan agar saya dapat bekerja lebih giat lagi.					

Kepuasan kerja

No	Pernyataan	S	S	S	K	S	TS	STS
1.	Guru SMA Negeri 9 Semarang telah melaksanakan KBM pembelajaran dengan baik, telah sesuai dengan kurikulum yang berlaku.							
2.	Pembelajaran yang dilakukan di SMA Negeri 9 Semarang sudah sesuai dengan standar sehingga sudah memuaskan para siswa							
3.	Guru-guru SMA Negeri 9 Semarang memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan pelajaran, sehingga sesuai dengan gaji yang telah diterima.							
4.	Guru-guru SMA negeri 9 Semarang dapat diandalkan dalam memberikan bimbingan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh para siswa.							
5.	Pengetahuan yang dimiliki guru-guru di SMA Negeri 9 Semarang sangat memadai dalam memberikan bimbingan pelajaran sehingga dapat digunakan untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi .							
6.	Guru-guru SMA Negeri 9 Semarang memiliki keterampilan dalam kegiatan belajar mengajar. Hal ini dapat menunjang kenaikan jabatan.							
7.	Guru-guru SMA Negeri 9 Semarang selalu memberikan penjelasan mengenai pelajaran dengan baik sehingga siswa-siswinya mampu memahami pelajaran yang diberikan. Hal ini berkat bimbingan pengawas yang selalu memberikan evaluasi dan motivasi.							
8.	Guru-guru SMA Negeri 9 Semarang memiliki kecepatan dalam menanggapi kesulitan siswa-siswinya dalam belajar. Masukan dari pengawasan sangat							

No	Pernyataan	S S	S	K S	TS	STS
	dibutuhkan untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi para siswa.					
9.	Guru-guru SMA Negeri 9 Semarang sudah melakukan komunikasi dengan baik dengan siswa-siswinya juga dengan rekan kerja, sesama guru.					
10.	Guru-guru SMA Negeri 9 Semarang sudah memberikan perhatian kepada siswa-siswinya yang mengalami kesulitan dalam memahami pelajaran. Di samping menyelesaikan sendiri, bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan persoalan dan pekerjaan juga sangat dibutuhkan.					

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perilaku kerja karyawan sangat positif					
2.	Perilaku kerja karyawan sesuai dengan harapan					
3.	Perilaku kerja karyawan menghasilkan usaha kerja yang baik					
4.	Usaha karyawan berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja					
5.	Karyawan yang termotivasi dalam bekerja menghasilkan usaha keras yang dilakukan karyawan tersebut					
6.	Motivasi kerja akan menghasilkan usaha karyawan dalam bekerja keras					
7.	Motivasi kerja akan mempengaruhi kegigihan karyawan					
8.	Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun terdapat rintangan, masalah, dan halangan.					
9.	Karyawan yang termotivasi dalam bekerja menghasilkan kegigihan yang tinggi dalam pekerjaannya.					
10.	Kegigihan menggambarkan usaha yang ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.					

Lampiran 3

DATA HASIL PENELITIAN UJI INSTRUMEN SMAN 9 SEMARANG 61 RESPONDEN

No	Kepemimpinan Transformasional										Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
7	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	29
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
12	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
24	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
25	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
26	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
29	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
31	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42

'32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
'33	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
'34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
'35	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
'36	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	41
'37	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	47
'38	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	41
'39	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	39
'40	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	42
'41	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	42
'42	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	42
'43	5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	43
'44	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	39
'45	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	40
'46	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
'47	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
'48	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
'49	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	34
'50	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	39
'51	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
'52	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	39
'53	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	39
'54	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	39
'55	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
'56	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35
'57	5	5	5	5	3	4	4	3	5	4	43
'58	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	39
'59	5	5	5	5	3	4	5	3	5	4	44
'60	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	35
'61	4	4	5	5	3	3	5	3	4	5	41
											41.1639

Kepuasan Kerja										
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Jumlah
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34
3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	35
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43

4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	33
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	34
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33
4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	34
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	41
3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	37
3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	35
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	39
4	3	3	5	5	3	3	3	3	4	36
3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	35
4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	43
4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	36
4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	39
										41.62295

Motivasi Kerja										
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Jumlah
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34
3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	35
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	33
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34
4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	39
4	3	5	5	3	4	3	3	3	5	38
4	3	5	5	3	3	3	3	3	4	36
3	3	5	5	4	4	3	3	3	4	37
4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	37
3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	41
3	3	5	5	4	4	3	3	3	5	38
3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	36
4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	41
4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	39
4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	35
3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	34
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	41

40.6393

Kinerja Guru										
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Jumlah
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	44
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	45
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	47
5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	46
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	45
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	46
5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	44
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	39
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47

4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	38
4	5	5	3	4	3	3	3	3	3	37
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	41
4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	40
4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	39
4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	41
4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	38
4	5	5	3	4	3	3	3	3	3	36
4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	38
4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	39
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	39
5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	42
4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	36
3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	36
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	37
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	45
3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	36
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43

43.11475

Lampiran 4

DATA HASIL PENELITIAN UJI INSTRUMEN 20 RESPONDEN

No	Kepemimpinan Transformatif										Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	41
2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	41
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	42
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	47
9	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	41
10	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	35
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
12	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
13	5	3	3	5	3	4	3	5	5	4	40
14	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
15	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40
16	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	45
17	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
18	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
											42,15

Kepuasan Kerja										
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Jumlah
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	34
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	39
4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	41
4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	40
5	g	4	4	3	4	4	3	5	4	36
5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	40
5	3	4	4	3	4	4	3	3	5	38
3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	36
3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	37
3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	39
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	35
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	39
3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	41
5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	43
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
										39.1

Motivasi Kerja										
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Jumlah
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	33
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	35
4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	33
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	35
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46
4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	33
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
										38.55

Kinerja Guru										
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Jumlah
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	43
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	41
5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	33
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	32
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	42
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	32
3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	31
4	4	3	4	5	5	3	3	4	3	35
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28
3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	38
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	40
3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	40
4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	39
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	33
5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	39
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31

36.1

Lampiran 5

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Tabel t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.7062 0	31.8205 2	63.6567 4	318.3088 4
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639

98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400

155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195
Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N ₂)	df untuk pembilang (N ₁)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.4	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31

18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81

74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77

102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

HASIL UJI VALIDITAS DARI 20 RESPONDEN

1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
Y1											
Pearson	1	.559*	.145	.435	.324	.026	.385	.304	.435	.482*	.552*
Correlation											
Sig. (2-tailed)		.010	.542	.055	.163	.913	.094	.193	.055	.032	.012
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y2											
Pearson	.559*	1	.491*	.786**	.737**	.502*	.427	.427	.412	.537*	.788**
Correlation											
Sig. (2-tailed)	.010		.028	.000	.000	.024	.060	.060	.071	.015	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y3											
Pearson	.145	.491*	1	.379	.279	.433	.515*	.597**	.424	.540*	.659**
Correlation											
Sig. (2-tailed)	.542	.028		.100	.234	.056	.020	.005	.063	.014	.002
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y4											
Pearson	.435	.786**	.379	1	.803**	.560*	.544*	.326	.405	.535*	.768**
Correlation											
Sig. (2-tailed)	.055	.000	.100		.000	.010	.013	.160	.077	.015	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y5											
Pearson	.324	.737**	.279	.803**	1	.731**	.445*	.341	.402	.429	.738**
Correlation											
Sig. (2-tailed)	.163	.000	.234	.000		.000	.049	.142	.079	.059	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y6											
Pearson	.026	.502*	.433	.560*	.731**	1	.502*	.594**	.560*	.487*	.733**
Correlation											
Sig. (2-tailed)	.913	.024	.056	.010	.000		.024	.006	.010	.030	.000

2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan transformasional
(X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.908**	.730**	.440	.440	.353	.348	.484*	.815**	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.052	.052	.127	.133	.030	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.908**	1	.693**	.409	.313	.241	.322	.440	.750**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.073	.179	.307	.166	.052	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.744**	.739**	1	.541*	.057	.440	.537*	.470*	.754**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.014	.811	.052	.015	.037	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.730**	.693**	.541*	1	.316	.211	.351	.303	.681**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.014		.129	.371	.129	.194	.001	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	.440	.409	.347	.316	1	.608**	.691**	.790**	.761**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.052	.073	.134	.129		.004	.001	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.6	Pearson Correlation	.440	.313	.057	.316	.417	.613**	.232	.532*	.560*	.560*
	Sig. (2-tailed)	.052	.179	.811	.174	.068	.004	.326	.016	.010	.010
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.7	Pearson Correlation	.353	.241	.440	.211	.613**	1	.608**	.651**	.726**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.127	.307	.052	.371	.004		.004	.002	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTA
X2.1	1	.472*	.486*	.194	-.021	.404	.219	.141	.031	.179	.452*
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.2	.472*	1	.310	.273	.192	.626**	.412	.183	.251	.232	.522*
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.3	.486*	.310	1	.453*	.134	.291	-.055	.296	.217	.262	.531*
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.4	.194	.273	.453*	1	.349	.379	.273	.508*	.619**	.422	.731**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)											
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

X2.5	Pearson	-.021	.192	.134	.349	1	.575**	.192	.614**	.263	.180	.621**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.931	.417	.573	.131		.008	.417	.004	.262	.448	.003
X2.6	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Pearson	.404	.626**	.291	.379	.575**	1	.313	.462*	.286	.391	.755**
	Correlation											
X2.7	Sig. (2-tailed)	.077	.003	.213	.099	.008		.179	.040	.221	.088	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Pearson	.219	.412	-.055	.273	.192	.313	1	.183	.341	.355	.465*
X2.8	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.353	.071	.819	.244	.417	.179		.440	.142	.125	.039
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.9	Pearson	.141	.183	.296	.508*	.614**	.462*	.183	1	.185	.126	.664**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.554	.440	.205	.022	.004	.040	.440		.435	.596	.001
X2.10	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Pearson	.031	.251	.217	.619**	.263	.286	.341	.185	1	.459*	.543*
	Correlation											
X2.10	Sig. (2-tailed)	.897	.286	.359	.004	.262	.221	.142	.435		.042	.013
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Pearson	.179	.232	.262	.422	.180	.391	.355	.126	.459*	1	.583**
X2.10	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.451	.324	.265	.064	.448	.088	.125	.596	.042		.007
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

TOTA	Pearson	.452*	.522*	.531*	.731**	.621**	.755**	.465*	.664**	.543*	.583**	1
L	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.045	.018	.016	.000	.003	.000	.039	.001	.013	.007	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.7	Pearson Correlation	.510*	.915**	.823**	.701**	.781**	.492*	1	.823**	.701**	.439	.917**							
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.000	.001	.000	.028		.000	.001	.053	.000							
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.8	Pearson Correlation	.356	.764**	1.000**	.779**	.773**	.405	.823**	1	.779**	.347	.897**							
	Sig. (2-tailed)	.124	.000	.000	.000	.000	.077	.000	.000	.000	.133	.000							
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.9	Pearson Correlation	.283	.671**	.779**	1.000**	.705**	.293	.701**	.779**	1	.269	.822**							
	Sig. (2-tailed)	.227	.001	.000	.000	.001	.209	.001	.000	.000	.252	.000							
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.10	Pearson Correlation	.332	.500*	.347	.269	.426	.321	.439	.347	.269	1	.535*							
	Sig. (2-tailed)	.153	.025	.133	.252	.061	.167	.053	.133	.252	.015								
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.591**	.904**	.897**	.822**	.856**	.610**	.917**	.897**	.822**	.535*	1							
L	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.015								
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS

Lampiran 9

1. Reliabilitas Variabel Kinerja.guru (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	35.95	24.682	.436	.912
Y2	35.75	24.408	.721	.894
Y3	36.05	23.839	.559	.904
Y4	35.70	24.326	.697	.895
Y5	35.65	24.450	.646	.897
Y6	35.60	23.832	.639	.898
Y7	36.15	22.766	.740	.891
Y8	36.15	22.661	.756	.890
Y9	36.00	23.368	.728	.892
Y10	36.10	22.516	.800	.887

2. Reliabilitas Variabel Kepemimpinan transformasional (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	76.20	92.274	.789	.726
X1.2	76.10	92.621	.720	.729
X1.3	76.05	93.629	.711	.732
X1.4	76.40	93.832	.637	.734
X1.5	76.35	91.082	.732	.724
X1.6	75.90	95.779	.524	.741
X1.7	75.95	93.734	.685	.732
X1.8	76.35	91.397	.711	.725
X1.9	76.30	91.800	.799	.725
X1.10	38.00	23.474	.998	.894

3. Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35.25	11.355	.339	.798
X2.2	35.65	10.976	.518	.767
X2.3	35.40	12.568	.467	.778
X2.4	35.30	11.063	.646	.752
X2.5	35.75	11.882	.434	.777
X2.6	35.35	11.608	.707	.755
X2.7	35.50	12.789	.422	.782
X2.8	35.70	11.168	.463	.775
X2.9	35.05	10.997	.450	.779
X2.10	35.20	11.853	.453	.775

4. Reliabilitas Variabel Motivasi kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	34.85	28.555	.499	.936
X3.2	34.95	25.734	.875	.917
X3.3	34.75	25.671	.866	.918
X3.4	34.60	26.989	.776	.923
X3.5	34.70	26.221	.815	.920
X3.6	34.70	28.326	.519	.936
X3.7	34.85	25.818	.892	.916
X3.8	34.75	25.671	.866	.918
X3.9	34.60	26.989	.776	.923
X3.10	34.20	29.326	.443	.938

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Pria	24	39,34
2.	Wanita	37	60,66
	Total	61	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

No	Tingkat	Populasi
1.	ASN	34
2.	Non ASN	27
	Jumlah	61

Lampiran 10

HASIL UJI KORELASI SEDERHANA

1. Kepemimpinan transformasional(X1) terhadap kinerja guru (Y)

Correlations

		Kepemimpinan Transformasional	Kinerja guru
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kinerja guru	Pearson Correlation	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Correlations

		Kepemimpinan Transformasional	Kinerja guru
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kinerja guru	Pearson Correlation	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y)

HASIL UJI KORELASI BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.816	1.629

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja

Lampiran 11

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA

1. Regresi antara Kepemimpinan transformasional X1(terhadap kinerja guru (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.253	3.911		4.667	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.604	.095	.639	6.386	.000

d. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber data diolah SPSS 24

2. Regresi antara Kepuasan kerja (X2) (terhadap kinerja guru (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.930	1.860		10.178	.000
	Kepuasan kerja	.581	.044	.863	13.119	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

3. Regresi antara Motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.848	2.598		6.870	.000
	Motivasi kerja	.622	.063	.787	9.793	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.520	2.319		4.537	.000

	Kepemimpinan Transformasional	.211	.062	.223	3.386	.001
	Kepuasan kerja	.368	.058	.546	6.298	.000
	Motivasi kerja	.212	.067	.268	3.148	.003

a. Dependent Variable: Kinerja guru

HASIL UJI DETERMINASI (*Adjusted R Square*)

Lampiran 12

HASIL UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.520	2.319		4.537	.000

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.816	1.629

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja

	Kepemimpinan Transformasional	.211	.062	.223	3.386	.001
	Kepuasan kerja	.368	.058	.546	6.298	.000
	Motivasi kerja	.212	.067	.268	3.148	.003

a. Dependent Variable: Kinerja guru

HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	712.850	3	237.617	89.491	.000 ^b
	Residual	151.347	57	2.655		
	Total	864.197	60			

a. Dependent Variable: Kinerja guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal 03 Agustus 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No.121/A.I/6/VIII/2023 tanggal 02 Agustus 2023 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nunuk Supratini, SE, MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat/Golongan : Penata /III-c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Nurmiyati, SE, MM
Jabatan/Akademik : Asisten Ahli
Pangkat/ golongan : Penata Muda TK.I/III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos, SE, MM
Jabatan/Akademik : Asisten Ahli
Pangkat/ golongan : Penata Muda TK.I/III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Wiharsi

NIM : 19510025

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasioanl, Kepuasan kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang.

NILAI HASIL UJIAN : Angka + 72, 1 Equivalent = Tujuh puluh dua koma satu

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Anggota,

Anggota,

Nunuk Supratini, SE,MM

Nurmiyati, SE,MM

Fajar Suryatama, S.Sos, SE, MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS

Dr. Sri Rahayu, SE, M.Si



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULLM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal 03 Agustus 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No.012/A.III/6/I/2023 tanggal 24 Januari 2023 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi:

4. Nama lengkap : Nurmiyati, SE, MM
Jabatan/Akademik : Asisten Ahli
Pangkat/ golongan : Penata Muda TK.I/III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
5. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos, SE, MM
Jabatan/Akademik : Asisten Ahli
Pangkat/ golongan : Penata Muda TK.I/III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbingan skripsinya,

Nama : Wiharsi
NIM : 19510025
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasioanl, Kepuasan kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang.

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukkan Dosen Pembimbing	02 Okt 2022	Acc Judul Skripsi
2	Penyusunan Proposal Skripsi	04 Des 2022	Acc Bab 1,2,3
3	Instrumen penelitian	09 Des 2022	Cek Data
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	04 Feb 2023	Perijinan
5	Pengumpulan Data	02 Mei 2023	Tabulasi Data
6	Analisis Data	03 Mei 2023	Olah Data
7	Penyusunan Laporan skripsi	31 Juli 2023	Acc Skripsi

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Nurmiyati, SE,MM

Pembimbing Pendamping,

Fajar Suryatama, S.Sos, SE, MM



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNRARIS

Dr. Sri Rahayu, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wiharsi
NPM : 19.51.0025
Jurusan : SI Manajemen
Tahun akademik : 2023

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam menulis penulisan skripsi saya berjudul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepuasan kerja Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru (Studi kasus pada SMA Negeri 9 Semarang .

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, Juli 2023



Wiharsi

NIM 19510025



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

Nomor : A.1/6/III/2023
Lampiran : 1 bendel
Hal : Izin Penelitian

Kepada : Yth Kepala SMA Negeri 9 Semarang
di
Semarang

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa yang namanya tersebut dibawah ini

Nama : Wiharsi
NIM : 19510025
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasioanl, Kepuasan kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru SMA Negeri 9 Semarang.

Akan mengadakan penelitian selama dua bulan, guna penulisan skripsi yang berjudul " PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 9 SEMARANG"

Sehubungan dengan itu, kami mohon agar yang bersangkutan diberi ijin untuk melaksanakan penelitian, sesuai dengan proposal terlampir.

Atas perhatian dan perkenan yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh.

Ungaran, 4 Februari 2023

u.b Dekan

Ka.Progdi Manajemen



Pitaloka Dharma Ayu, SE., MB

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **WIHARSI**
 NIM : 19510025
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen
 Pembimbing : 1. Nurmiyati, SE., MM
 2. Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM.
 Judul Skripsi : Pengaruh pimpinan trasformasional pelayanan dan informasi terhadap kinerja guru (Studi pada SMA Negeri 9 Semarang)

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	2-10-2022	Penyusunan judul	Sh.
2	4-12-2022	revisi bab I	Sh.
3	7-12-2022	revisi bab II	Sh.
4	8-12-2022	revisi bab III	Sh.
5	9-12-2022	revisi kesimpulan	Sh.
6	10-12-2022	ACC proposal	Sh.
7	4-02-2023	Revisi BAB I	Sh.
8	11-02-2023	Revisi BAB I Lanjut BAB II	Sh.
9	29-05-2023	Lanjut BAB IV	Sh.
10	27-05-2023	uji Validasi & Reliabilitas	Sh.
11	24/06-2023	revisi Bab IV	Sh.
12	31/7/2023	ACC BAB 4 & 5 Lanjut sidang	Sh.
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			