

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam pelayanan jasa pendidikan. Dengan kemajuan teknologi dan informasi yang sedemikian cepat, sekolah dihadapkan pada tuntutan respon yang cepat akan perkembangan yang kian global. Sekolah diharapkan menunjukkan usaha yang berarti sebagai upaya untuk mengadaptasi sistem pendidikan yang sesuai dengan tuntutan jaman yang sedang berkembang. Dalam reformasi pendidikan ini, pendidikan harus berwawasan masa depan yang memberikan jaminan bagi perwujudan hak-hak asasi manusia dalam mengembangkan seluruh potensi dan prestasinya secara optimal guna kesejahteraan hidup di masa depan. Tantangan lain yang juga tidak dapat diabaikan adalah dengan semakin banyaknya sekolah-sekolah baru yang berdiri, dengan sistem manajemen yang lebih solid dengan didukung oleh kekuatan finansial maupun sumber daya manusia di dalamnya, yang mengakibatkan persaingan dunia pendidikan semakin ketat. Kondisi ini pula yang menuntut sekolah untuk semakin berbenah dalam berbagai sektor demi tercapainya suatu tujuan bersama.

Keterlibatan semua pihak yang berada dalam organisasi sekolah, membutuhkan hadirnya sosok pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi semua anggota dalam kelompoknya ke arah pencapaian visi, misi, dan serangkaian tujuan yang telah ditetapkan bersama, yang pada gilirannya membuat kehidupan dan eksistensi organisasi tetap terjadi, *survive*, dan mencapai

kemenangan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, sekolah berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit. Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Mintberg dalam Luthans (2002:695) dan Sutiadi (2003:4) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis, dan penguasaan pekerjaan. (Aziz, 2001), mengemukakan bahwa keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolaannya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi sekolah sebagai sebuah organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan sekolah. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan sekolah tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi dalam hal ini sekolah, akan ditentukan oleh faktor manusia atau guru dan karyawan dalam mencapai tujuannya. Guru dan karyawan dituntut untuk dapat

memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja guru dan karyawan ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kepemimpinan yang baik, yang mendukung kepuasan kerja guru dan karyawan yang kesemuanya itu pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja yang baik dari semua karyawan dan pengaruh kepemimpinan yang baik yang dapat diterima dan yang dapat dirasakan oleh semua karyawan. Brahmasari (2004), mengungkapkan bahwa variabel kinerja perusahaan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dari Brahmasari yaitu: Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki, kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan seluruh waktu yang dimiliki, kemampuan perusahaan dalam beradaptasi terhadap perubahan, dan kemampuan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Gibson (1996) dalam Ermayanti (2001) berarti bahwa kinerja organisasi tergantung kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan adalah hal yang sangat penting karena menyangkut masalah hasil kerja guru dan karyawan yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa.

Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Kepuasan kerja guru dan karyawan akan berdampak pada kinerjanya. Kinerja guru dan karyawan yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi dalam hal ini sekolah. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Guru dan karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki guru dan karyawan, diharapkan tujuan organisasi, dalam hal ini tujuan sekolah dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi atau tujuan sekolah sulit bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik, sehingga tidak menghasilkan kerja yang baik pula.

SMA Katolik Santo Stanislaus, sebagai sebuah lembaga pendidikan juga merupakan sebuah organisasi. Didalamnya terdapat unsur pimpinan, juga guru dan karyawan lainnya yang dalam hal ini merupakan pegawai. Di dalam organisasi sekolah ini, juga memiliki tujuan yang hendak dicapai bersama. Dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk dapat menyatukan berbagai motivasi pegawai untuk diarahkan pada sebuah tujuan bersama yang dapat diukur yang dalam hal ini disebut kinerja pegawai. Kinerja pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus, menunjukkan tingkat yang cukup baik. Hal ini juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja pegawai yang cukup tinggi. Namun demikian, sebagai sebuah organisasi yang didalamnya menghimpun semua pegawai dengan berbagai motivasi, di dalam sekolah masih

dijumpai permasalahan mengenai kurang maksimalnya kinerja pegawai, masih dijumpai kekurangpuasan pegawai, dan juga persepsi yang berbeda atas pola kepemimpinan kepala sekolah. Bila hal ini tidak mendapat perhatian, maka lambat laun akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya akan menurunkan kinerja pegawai dan mengancam pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka peneliti mengidentifikasi tujuan penelitian ini:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus Surabaya
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus Surabaya
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus Surabaya
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus Surabaya
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:
 - a. Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan faktor motivasi dan kepemimpinan transformasional dalam memprediksi kepuasan kerja dan kinerja, sehingga para akademisi dapat mengembangkan teori sumber daya manusia yang berhubungan dengan topik penelitian ini.
 - b. Penelitian ini, diharapkan juga memberikan kontribusi pada kajian keilmuan bagi para peneliti terhadap pengembangan literatur tentang motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional yang dihubungkan dengan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja.

2. Manfaat Praktis:

- a. Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi kepala sekolah, pemimpin yayasan pendidikan, juga manajer, maupun orang yang memimpin organisasi untuk dapat menggunakan kepemimpinan transformasional karena dapat meningkatkan kinerja yang dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan sekolah maupun organisasi pada umumnya.
- b. Bagi sekolah SMA Katolik Santo Stanislaus Surabaya, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan membuat kebijakan yang tetap menumbuhkan motivasi pegawai dan menggunakan kepemimpinan transformasional yang diharapkan dapat menimbulkan kepuasan kerja dan secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematikan dalam Tesis ini terbagi dalam lima bab, yang terdiri dari sebagai berikut:

BAB 1: Pendahuluan

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai fenomena yang akan diteliti, latar belakang pengambilan judul dan menjelaskan mengapa peneliti meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus Surabaya. Kemudian akan dijelaskan mengenai tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematikan penulisan untuk Tesis ini.

BAB 2: Tinjauan Kepustakaan

Bab kedua menjelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian, yaitu mengenai motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu pada bab ini akan disajikan penelitian terdahulu dan definisi yang berhubungan dengan penelitian. Dalam bab ini juga akan disajikan mengenai hipotesis dan model penelitian.

BAB 3: Metode Penelitian

Bab ketiga menjelaskan mengenai desain penelitian, identifikasi variable penelitian, definisi operasional penelitian, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan penelitian ini.

BAB 4: Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini akan dijelaskan data-data penelitian tentang pengaruh motivasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus dan analisa peneliti dari hasil survey terhadap responden yang di dapat melalui perhitungan populasi.

BAB 5: Simpulan dan Saran

Bab ini merupakan penutup dalam rangkaian penulisan Tesis. Simpulan yang merupakan rangkuman dari hasil analisis dan pembahasan penelitian, saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, serta pengakuan terhadap keterbatasan penelitian.

1.6 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti tidak menguji pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi motivasi terhadap kinerja pegawai, maupun pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Ha : b_1 dan $b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh pengaruh X_1 (motivasi kerja), X_2 (kepemimpinan transformasional), terhadap Y_1 (kepuasan kerja) dan Y_2 (kinerja karyawan)

Untuk menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$

b. Kriteria pengambilan keputusan

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dihitung dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen (variabel bebas)

n = jumlah anggota sampel

c. Maka akan diperoleh distribusi f dengan pembilang (k) dan dk (derajat kesalahan) penyebut ($n - k - 1$) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ = H_a diterima

2. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ = H_a ditolak

BAB 4

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat SMA Katolik Santo Stanislaus

SMA Katolik Santo Stanislaus berstatus Terakreditasi A, berdiri sejak tahun 1981. Sekolah ini beralamatkan di jalan Kalijudan 25-33 Surabaya. Visi SMA. Katolik Santo STANISLAUS Surabaya, dirumuskan sebagai berikut:

“Unggul dalam kepribadian dan Optimal dalam Intelektual”

Adapun untuk indikator visi sekolah tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Unggul dalam kepribadian:
 - Disiplin dalam setiap kehidupan
 - Pribadi yang mandiri
 - Bersikap jujur
 - Bersikap adil
 - Berperilaku sopan dan santun
 - Peduli akan lingkungan
 - Menjunjung tinggi nilai – nilai HAM
 - Hidup dalam kasih
2. Optimal dalam intelektual:
 - Mencapai nilai optimal dalam bidang akademik
 - Mencapai nilai optimal dalam bidang non akademik
 - Mengoptimalkan penguasaan teknologi

Visi tersebut di atas mencerminkan cita-cita sekolah yang berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi kekinian, sesuai dengan norma dan harapan masyarakat.

Untuk mewujudkannya, sekolah menentukan langkah-langkah strategis yang dinyatakan dalam misi berikut:

1. Menyelenggarakan proses pembelajaran yang aktif, efektif dan efisien, serta menyenangkan
2. Membudayakan nilai kedisiplinan dalam setiap segi kehidupan.
3. Menumbuhkan nilai cinta kasih dalam setiap kehidupan.
4. Menumbuhkan kesadaran diri akan HAM dan lingkungan.

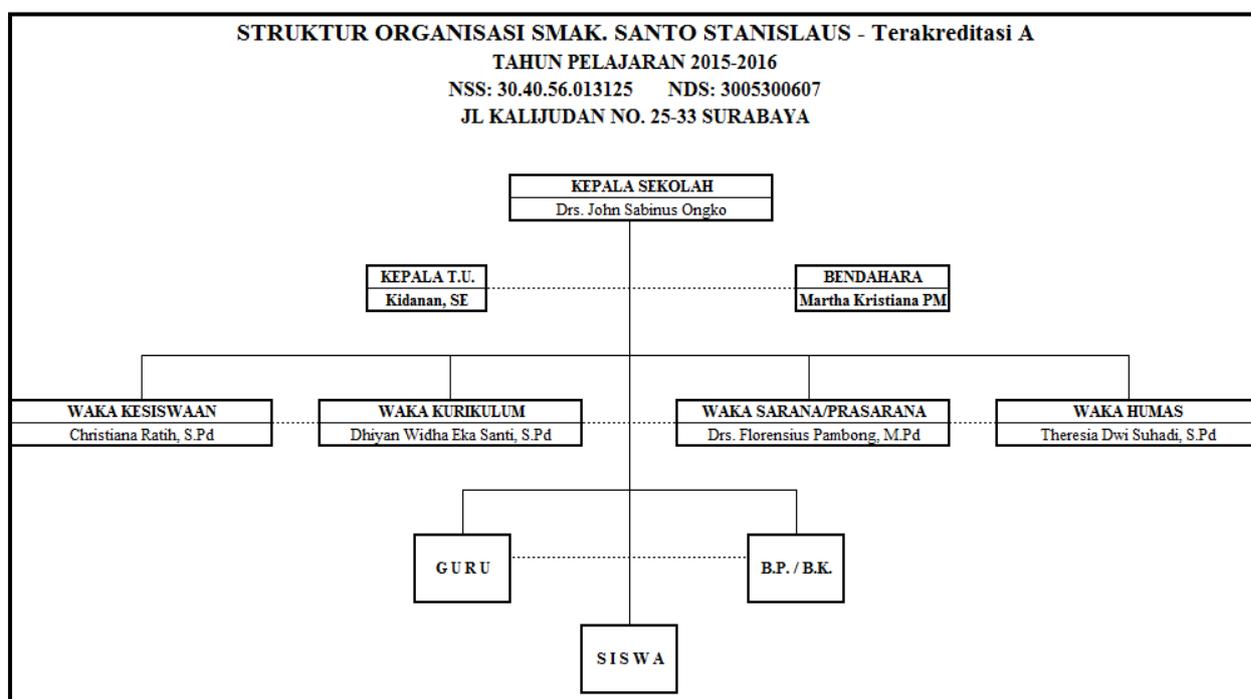
Lulusan SMA Katolik Santo Stanislaus setelah mengenyam pendidikan, diharapkan dapat memiliki profil lulusan sebagai berikut:

1. Lulusan SMA Katolik Santo Stanislaus memiliki kemampuan akademik yang memadai untuk melanjutkan ke perguruan tinggi.
2. Lulusan SMA Katolik Santo Stanislaus memiliki kepribadian/berkarakter : kritis, kreatif, jujur, religius, tanggung jawab, empati, peduli, rapi, kerja keras, pantang menyerah, disiplin.
3. Lulusan SMA Katolik Santo Stanislaus memiliki kecakapan hidup untuk terjun ke dunia kerja

Saat ini SMA Katolik Santo Stanislaus memiliki jumlah guru dan karyawan dengan jumlah total 32 orang. Yang terdiri dari 15 orang berstatus tenaga tetap yayasan, dan 17 orang lainnya berstatus honorair.

4.2 Struktur Organisasi SMA Katolik Santo Stanislaus

Struktur Organisasi SMA Katolik Santo Stanislaus disajikan dalam Gambar 4.1 berikut ini :



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi SMAK. Santo Stanislaus

Sumber: Tim Pengembang KTSP SMAK St. Stanislaus, 2014, diolah.

4.3 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, telah dibagikan kuesioner sebanyak 32 kuesioner. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, maka teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu semua elemen populasi dijadikan sampel.

Responden dalam penelitian ini adalah semua pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus Surabaya, yang terdiri dari tenaga kependidikan atau guru

sebanyak 20 orang, tenaga non kependidikan sebanyak 7 orang, dan karyawan sekolah sebanyak 5 (lima) orang. Tenaga kependidikan yang dimaksudkan disini adalah tenaga bagian administrasi sekolah yang meliputi Tata Usaha, Bendahara Sekolah, Pustakawati, *Laborant* (assisten laboratorium), dan Perawat UKS (Usaha Kesehatan Sekolah). Yang dimaksud dengan karyawan disini adalah tenaga kebersihan yang meliputi *office boy* (OB) dan tenaga kebersihan lainnya.

Agar diperoleh data yang valid yang reliabel, beberapa tehnik digunakan penulis dalam mendapatkan jawaban responden terkait pengisian kuisisioner. Hal ini dipandang perlu untuk ditempuh, agar tidak terjadi perbedaan pemahaman yang dipengaruhi oleh perbedaan jenjang pendidikan dan tingkat pengetahuan, terutama antara tenaga pendidikan dan tenaga non kependidikan bila dibandingkan dengan karyawan SMA Katolik Santo Stanislaus yang rata-rata pendidikan terakhir mereka adalah pada jenjang Sekolah Dasar (SD).

Tehnik yang dimaksudkan disini, yaitu saat pengisian kuisisioner oleh karyawan, penulis menambahkan sedikit penjelasan untuk setiap *item* yang ditanyakan dalam kuisisioner, sehingga karyawan pun akan memiliki pemahaman yang sama dengan tenaga pendidik dan non kependidikan lainnya terhadap pernyataan dalam kuisisioner yang nantinya menjadi data bagi peneliti untuk melakukan analisis.

Dengan demikian jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan, tenaga non kependidikan, serta karyawan yang berada di SMA Katolik Santo Stanislaus, Surabaya yang berjumlah 32 orang. Sebelum hasil penelitian disajikan, maka akan ditampilkan karakteristik responden secara singkat.

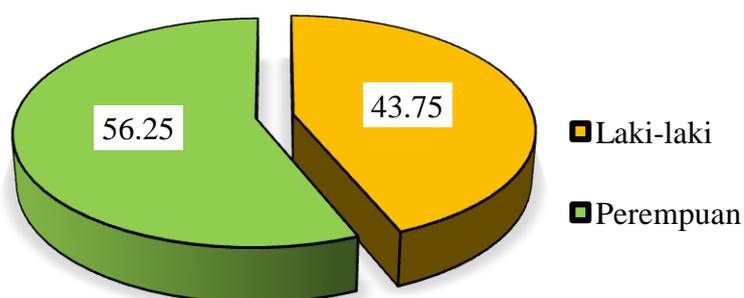
4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa sebesar 43,75 % (14 orang) berjenis kelamin laki-laki, dan 56,25 % (18 orang) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak berjenis kelamin perempuan. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	14	43,75 %
Perempuan	18	56,25 %
Total	32	100 %

Sumber : Lampiran 4 Deskriptif Karakteristik, diolah



Gambar 4. 2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Sumber : Lampiran 4 Deskriptif Karakteristik, diolah

Berdasarkan karakteristik ini, dapat digambarkan bahwa profesi dalam dunia pendidikan lebih diminati oleh kaum perempuan dibandingkan kaum laki-laki. Hal ini dipahami bahwa profesi dalam dunia pendidikan lebih membutuhkan ketelatenan dan kesabaran yang dalam hal ini lebih dimiliki dan lebih cocok dilakukan oleh kaum perempuan daripada kaum laki-laki.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

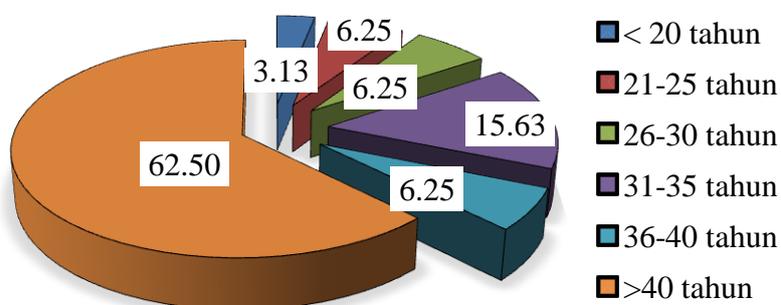
Berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa sebesar 9,38% (3 orang) berusia 21-25 tahun; 3,13% (1 orang) berusia 26-30 tahun; 18,75% (6 orang) berusia 31-35 tahun; 12,50% (4 orang) berusia 36-40 tahun; 56,25% (18 orang) berusia diatas 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak berada dalam usia diatas 40 tahun yaitu sebanyak 18 orang (56,25%) dari total responden.

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan usia.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 20 tahun	1	3,13 %
21-25 tahun	2	6,25 %
26-30 tahun	2	6,25 %
31-35 tahun	5	15,63 %
36-40 tahun	2	6,25 %
>40 tahun	20	62,50 %
Total	32	100%

Sumber : Lampiran 4 Deskriptif Karakteristik, diolah



Gambar 4. 3 Karakteristik Usia Responden

Sumber : Lampiran 4 Deskriptif Karakteristik, diolah

Berdasarkan karakteristik ini, dapat dilihat bahwa golongan usia yang mendominasi pada SMA Katolik Santo Stanislaus adalah pada kelompok > 40 tahun. Hal ini dapat dipandang sebagai kekuatan bagi sekolah karena tenaga pendidik yang ada adalah mereka yang sudah berpengalaman, bukan yang masih harus dibimbing dan dibentuk dari awal. Hal ini mengindikasikan bahwa para guru dan karyawan berada pada tingkat usia yang tidak menginginkan lagi berganti profesi maupun keinginan lain untuk berkarir selain di dunia pendidikan.

Hal lain yang dapat mendasari tentang dominasi kelompok golongan usia > 40 tahun adalah, terbatasnya kesempatan berkarir di tempat baru yang umumnya akan lebih memilih pegawai yang masih lebih muda dan enerjik. Selain itu, para pegawai dalam rentang usia ini umumnya sudah cukup *enjoy* dan agak enggan untuk mencoba memulai sesuatu yang baru.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

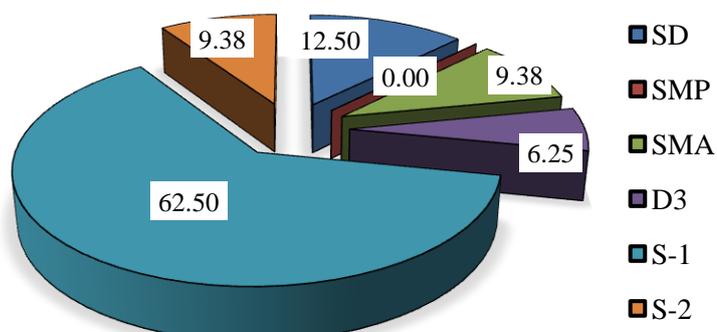
Berdasarkan jenjang pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa responden yang diteliti memiliki latar belakang jejang pendidikan terakhir yang berbeda. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	4	12,50 %
SMP	0	0 %
SMA	3	9,38 %
D3	2	6,25 %
S1	20	62,50 %

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
S2	3	9,38 %
Total	32	100 %

Sumber : Lampiran 4 Deskriptif Karakteristik, diolah



Gambar 4. 4 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Sumber : Lampiran 4 Deskriptif Karakteristik, diolah

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir responden, nampak bahwa responden yang mendominasi adalah dengan jenjang pendidikan S1. Hal ini tentu sangat menguntungkan bagi sekolah SMA Katolik Santo Stanislaus, karena akan membawa kinerja sekolah menjadi lebih baik. Diharapkan dengan motivasi dan dibawah kepemimpinan yang baik akan memberikan kinerja yang baik pula.

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

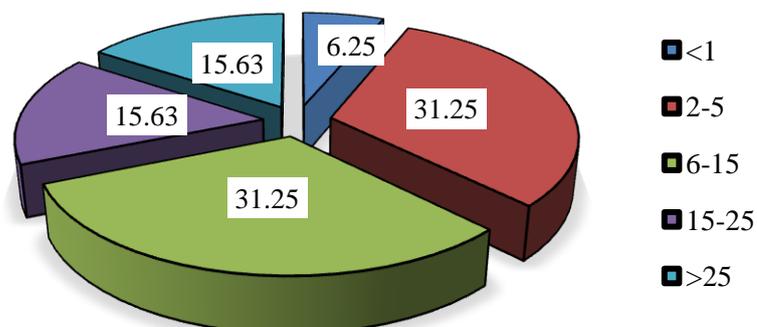
Berdasarkan lama bekerja, dapat diketahui bahwa responden yang diteliti memiliki perbedaan lama bekerja. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
<1	2	6,25 %
2-5	10	31,25 %
6-15	10	31,25 %

Lama Bekerja (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
15-25	5	15,63 %
>25	5	15,63 %
Total	32	100 %

Sumber : Lampiran 4 Deskriptif Karakteristik, diolah



Gambar 4. 5 Karakteristik Lama Bekerja Responden

Sumber : Lampiran 4 Deskriptif Karakteristik, diolah

Berdasarkan karakteristik lama bekerja pada responden, nampak bahwa SMA Katolik Santo Stanislaus didominasi oleh pegawai dengan masa kerja yang cukup lama. Hal ini menandakan bahwa pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus adalah tipe-tipe pegawai yang loyal dan tidak terlalu sering mengalami *turn-over*. Hal ini juga membawa keuntungan dalam meningkatkan kinerja pegawai, mengingat semua pegawai sudah terbiasa bekerja bersama dalam kurun waktu yang cukup lama dan intens.

Selain itu untuk pegawai yang masih lebih sedikit masa kerjanya akan mengikuti pola dari para senior yang telah berpengalaman mengelola dan menjalankan kegiatan di sekolah. Hal ini akan sangat membantu dalam pencapaian kinerja yang lebih baik, efektif, dan efisien.

4.4 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran tentang suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi (Ghozali, 2006:19). Nilai rata-rata (mean) adalah tinggi atau rendahnya nilai rata-rata (mean) atas indikator dalam kuesioner. Sedangkan standar deviasi menunjukkan adanya macam-macam jawaban responden atas setiap indikator dalam kuesioner. Skala interval yang digunakan untuk menilai tanggapan responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 5 Skala Interval Tanggapan Responden

Skala Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,81-2,60	Tidak Setuju (TS)
2,61-3,40	Netral (N)
3,41-4,20	Setuju (S)
4,21-5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Durianto, Sugiarto dan Sitinjak (2001:43)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan, maka tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi (X1)

No.	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
1	Saya merasa puas dengan gaji sekarang dan dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga	3,66	1,066	Setuju
2	Selain gaji, saya mendapat tunjangan dan bonus	3,72	1,085	Setuju
3	Pekerjaan saya dihargai karena prestasi kerja saya	3,81	0,998	Setuju
4	Saya bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi	3,84	0,987	Setuju
5	Saya dipromosikan oleh atasan untuk menjabat posisi lebih tinggi, bila bekerja rajin	3,56	0,878	Setuju

No.	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
6	Saya diberi kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan	3,81	0,965	Setuju
7	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan dikantor dan di lapangan karena ada jaminan asuransi	3,38	1,100	Setuju
8	Saya merasa aman atas jaminan pekerjaan saya untuk hari tua	3,56	0,840	Setuju
9	Saya dalam bekerja diterima oleh kelompok dan teman-teman	3,66	1,004	Setuju
10	Saya dalam bekerja diperlakukan dengan wajar oleh Pimpinan	3,75	0,880	Setuju
	Rata-rata Total	3,67	0,980	Setuju

Sumber: Lampiran 5 Output Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai rata-rata 3,67 dengan standar deviasi 0,980. Hal ini berarti bahwa responden **setuju** dengan pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi (X1). Jawaban responden terendah untuk variabel motivasi terdapat pada indikator ketujuh yaitu “Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan dikantor dan di lapangan karena ada jaminan asuransi”.

Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

No.	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
Aspek Kharisma				
1	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus mampu membawa kemajuan sekolah	3,72	1,085	Setuju
2	Saya menghormati Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus	3,72	1,085	Setuju
3	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus memiliki visi yang jelas untuk kemajuan sekolah	3,47	1,016	Setuju
4	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus	3,69	0,821	Setuju

No.	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
	mampu mengkomunikasikan visi sekolah kepada para guru dengan bahasa yang sederhana			
5	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus mampu menumbuhkan kepercayaan pada saya bahwa saya mampu menjalankan tugas	3,53	0,950	Setuju
6	Saya mengagumi sikap dan perilaku Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus	3,69	1,091	Setuju
7	Saya mendapat motivasi dari Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus dalam melaksanakan tugas	3,59	1,043	Setuju
8	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus mampu menumbuhkan perasaan yang kuat kepada saya dalam menjalankan tugas saya	3,75	1,078	Setuju
9	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus adalah panutan saya	3,78	1,008	Setuju
10	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus memberi saya arahan untuk mencurahkan seluruh tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan sekolah	3,59	0,946	Setuju
Rata-rata Total Aspek Kharisma (2.1)		3,67	1,020	Setuju
Aspek Inspirasi				
1.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi kepada saya dengan baik	3,66	1,066	Setuju
2.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan kerja keras	3,81	0,896	Setuju
3.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus menyampaikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana dan jelas	3,81	0,931	Setuju
4.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus membangkitkan antusiasme pada saya terhadap tugas –tugas sekolah	3,66	0,902	Setuju
5.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus menumbuhkan kepercayaan saya dalam melakukan tugas-tugas sekolah	3,63	1,008	Setuju
6.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus percaya bahwa saya mampu menyelesaikan tugas sekolah	3,66	1,035	Setuju

No.	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
7.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus percaya bahwa saya akan mencapai tujuan sekolah	3,59	1,012	Setuju
8.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus menciptakan suasana keterbukaan	3,44	0,982	Setuju
9.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus menciptakan suasana saling percaya	3,69	0,780	Setuju
Rata-rata Total Aspek Inspirasi (2.2)		3,66	0,957	Setuju
Aspek Stimulasi Intelektual				
1	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus mengembangkan rasionalitas kepada saya tentang tugas-tugas	3,47	0,879	Setuju
2	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus mendorong saya untuk mengembangkan kreativitas	3,66	1,066	Setuju
3	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus memberikan penghargaan terhadap ide-ide yang saya sampaikan	3,53	1,016	Setuju
4	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus melibatkan saya dalam memecahkan masalah-masalah sekolah	3,69	1,030	Setuju
Rata-rata Total Aspek Stimulasi Intelektual (2.3)		3,59	0,998	Setuju
Aspek Perhatian Individual				
1	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus memberikan perhatian tentang kebutuhan saya dalam berprestasi	3,75	0,984	Setuju
2	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus menghargai perbedaan individual	3,56	0,914	Setuju
3	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus memberikan pengarahan kepada para guru terhadap sebuah tugas	3,65	1,066	Setuju
Total Aspek Perhatian Individual (2.4)		3,65	0,988	Setuju

Sumber: Lampiran 5 Output Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian, diolah

Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Total Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

No.	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
1	Aspek Kharisma (2.1)	3,67	1,020	Setuju
2	Aspek Inspirasi (2.2)	3,66	0,957	Setuju
3	Aspek Stimulasi Intelektual (2.3)	3,59	0,998	Setuju
4	Aspek Perhatian Individual (2.4)	3,65	0,988	Setuju
Total Kepemimpinan Transformasional (X2)		3,64	0,991	Setuju

Sumber: Lampiran 5 Output Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai rata-rata 3,64 dengan standar deviasi 0,991. Hal ini berarti responden **setuju** dengan pernyataan yang terdapat pada tiap dimensi dalam variabel Kepemimpinan Transformasional (X2). Jawaban responden terendah untuk variabel kepemimpinan transformasional terdapat pada indikator kedua yaitu Aspek Inspirasi pada pernyataan “Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus menciptakan suasana keterbukaan”.

Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

No.	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
1	Saya tertarik dengan bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini.	3,53	1,191	Setuju
2	Saya memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam melaksanakan tugas saya.	3,78	1,070	Setuju
3	Yayasan memberikan gaji sebanding dengan beban kerja yang saya kerjakan.	3,75	1,016	Setuju
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan yang diterima pegawai yang lain.	3,50	0,916	Setuju
5	Saya mendapatkan kesempatan yang luas dalam hal pengembangan karir.	3,63	1,070	Setuju

No.	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
6	Promosi jabatan yang dilakukan yayasan cukup adil.	3,84	0,920	Setuju
7	Pimpinan Sekolah saya selalu mengarahkan saya dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit untuk saya kerjakan.	3,84	0,920	Setuju
8	Pimpinan Sekolah saya selalu memotivasi saya dalam bekerja.	3,66	0,902	Setuju
9	Dalam melaksanakan tugas, saya selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja saya.	3,56	1,014	Setuju
	Rata-rata Total	3,68	1,002	Setuju

Sumber: Lampiran 5 Output Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y1) memiliki nilai rata-rata 3,68 dengan standar deviasi 1,002. Hal ini berarti bahwa responden **setuju** dengan pernyataan yang terdapat pada variabel Kepuasan Kerja (Y1). Jawaban responden terendah untuk variabel kepuasan kerja terdapat pada indikator keempat yaitu pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan yang diterima pegawai yang lain”.

Tabel 4. 10 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y2)

No.	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
1	Pegawai ini cermat, tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.	3,66	0,787	Setuju
2	Pegawai ini sering mengikuti even-even nasional atau internasional atas nama sekolah.	3,41	0,837	Setuju
3	Pegawai ini menyelesaikan tugas/pekerjaan, memenuhi standar kerja yang ditentukan.	3,59	1,043	Setuju
4	Dalam menyelesaikan beban kerja/tugas yang diemban, Pegawai dapat melaksanakan secara tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.	3,66	1,153	Setuju

No.	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
5	Pegawai ini memberikan kontribusi kepada tim melalui saran, kritik, dan usaha yang membangun.	3,69	1,091	Setuju
6	Pegawai ini menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau disupervisi Kepala Sekolah.	3,69	1,030	Setuju
7	Dalam situasi mendesak Pegawai ini bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran operasional sekolah.	3,59	1,073	Setuju
8	Pegawai ini mencari tambahan pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.	3,75	1,136	Setuju
9	Pegawai ini banyak sekali memperoleh penghargaan/tanda jasa dari pemerintah atau lembaga non pemerintah lainnya.	3,50	1,016	Setuju
10	Pegawai ini merasa tidak enak (misalnya sungkan, malu) jika pekerjaan belum selesai.	3,69	1,030	Setuju
11	Pegawai ini, berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sampai tuntas serta sering membantu pekerjaan lain diluar tanggung jawabnya.	3,75	1,164	Setuju
12	Pegawai ini tidak pernah alpa di kantor dalam sebulan.	3,66	1,035	Setuju
	Rata-rata Total	3,64	1,033	Setuju

Sumber: Lampiran 5 Output Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa variabel Kinerja (Y2) memiliki nilai rata-rata 3,64 dengan standar deviasi 1,033. Hal ini berarti bahwa responden **setuju** dengan pernyataan yang terdapat pada variabel Kinerja (Y2). Jawaban responden terendah untuk variabel kinerja terdapat pada indikator kedua yaitu “Pegawai ini sering mengikuti even-even nasional atau internasional atas nama sekolah”.

4.5 Uji Validitas Indikator Penelitian

Menurut Masrum, sebagaimana dikutip Sugiyono (2004:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat hasil nilai *sig.* dari tiap-tiap indikator penelitian. Apabila nilai *sig* lebih kecil daripada 0,05 maka indikator penelitian dinyatakan sebagai indikator yang valid. Sedangkan apabila nilai *sig.* lebih besar daripada 0,05 maka indikator penelitian dinyatakan sebagai indikator yang tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas

No. Item	Validitas		
	Korelasi	Sig. (2-tailed)	Simpulan
Motivasi			
X1.1	0,740	0,000	Valid
X1.2	0,821	0,000	Valid
X1.3	0,711	0,000	Valid
X1.4	0,840	0,000	Valid
X1.5	0,615	0,000	Valid
X1.6	0,721	0,000	Valid
X1.7	0,660	0,000	Valid
X1.8	0,514	0,003	Valid
X1.9	0,603	0,000	Valid
X1.10	0,708	0,000	Valid
Kepemimpinan Transformasional			
Aspek Kharisma			
X2.1.1	0,855	0,000	Valid
X2.1.2	0,864	0,000	Valid
X2.1.3	0,774	0,000	Valid

No. Item	Validitas		
	Korelasi	Sig. (2-tailed)	Simpulan
X2.1.4	0,793	0,000	Valid
X2.1.5	0,779	0,000	Valid
X2.1.6	0,873	0,000	Valid
X2.1.7	0,776	0,000	Valid
X2.1.8	0,896	0,000	Valid
X2.1.9	0,892	0,000	Valid
X2.1.10	0,623	0,000	Valid
Aspek Inspirasi			
X.2.2.1	0,823	0,000	Valid
X.2.2.2	0,756	0,000	Valid
X.2.2.3	0,570	0,001	Valid
X.2.2.4	0,787	0,000	Valid
X.2.2.5	0,876	0,000	Valid
X.2.2.6	0,850	0,000	Valid
X.2.2.7	0,855	0,000	Valid
X.2.2.8	0,770	0,000	Valid
X.2.2.9	0,802	0,000	Valid
Aspek Stimulasi Intelektual			
X.2.3.1	0,785	0,000	Valid
X.2.3.2	0,865	0,000	Valid
X.2.3.3	0,762	0,000	Valid
X.2.3.4	0,890	0,000	Valid
Aspek Perhatian Individual			
X.2.4.1	0,883	0,000	Valid
X.2.4.2	0,612	0,000	Valid
X.2.4.3	0,823	0,000	Valid
Kepuasan Kerja			
Y1.1	0,687	0,000	Valid
Y1.2	0,908	0,000	Valid
Y1.3	0,884	0,000	Valid
Y1.4	0,654	0,000	Valid
Y1.5	0,806	0,000	Valid
Y1.6	0,771	0,000	Valid
Y1.7	0,611	0,000	Valid
Y1.8	0,809	0,000	Valid

No. Item	Validitas		
	Korelasi	Sig. (2-tailed)	Simpulan
Y1.9	0,870	0,000	Valid
Kinerja			
Y2. 1	0,765	0,000	Valid
Y2. 2	0,756	0,000	Valid
Y2. 3	0,814	0,000	Valid
Y2. 4	0,797	0,000	Valid
Y2. 5	0,476	0,006	Valid
Y2. 6	0,799	0,000	Valid
Y2. 7	0,857	0,000	Valid
Y2. 8	0,871	0,000	Valid
Y2. 9	0,699	0,000	Valid
Y2. 10	0,857	0,000	Valid
Y2. 11	0,874	0,000	Valid
Y2. 12	0,692	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 5 Output Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan untuk variabel memiliki nilai probabilitas atau signifikansi 0,000 – 0,003 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka setiap indikator dalam penelitian ini dikatakan sebagai indikator penelitian yang valid.

4.6 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Setelah pengujian validitas, maka dilanjutkan pengujian reliabilitas. Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi setiap variabel dalam kuisisioner berdasarkan jawaban responden. Pernyataan atau item yang sudah valid kemudian dapat dinyatakan reliabel jika reliabilitas tersebut ditunjukkan dengan nilai *cronbach alpha* $\geq 0,06$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Uji Reabilitas	Keterangan
	Cronbach's Alpha	
X1	0,881	Reliabel
X2	0,978	Reliabel
Y1	0,918	Reliabel
Y2	0,937	Reliabel

Sumber: Lampiran 6 Output Uji Reliabilitas Variabel Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas diperoleh nilai reliabilitas untuk seluruh variabel lebih dari 0,6, artinya seluruh variabel dalam penelitian ini adalah variabel yang reliabel.

4.7 Analisis Data Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 19,0 *for Windows*, dimana hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4. 13 Output Statistik Regresi Linier Berganda

Deskripsi	Koef.	Nilai Koef.	T_{hitung}	Sig.	r
(Constan)	A	-0,123	-0,684	0,499	
Motivasi	b_1	0,236	3,568	0,001	0,552
Kepemimpinan Transformasional	b_2	0,804	14,119	0,000	0,934
Variabel Dependen : Kepuasan Kerja					
F_{hitung}	280,708	F_{tabel}	3,3276	T_{tabel}	2,042
Sig. F_{hitung}	0,000	R	0,975	R^2	0,951

Sumber: Lampiran 7 Output Regresi Linear Berganda, diolah

$$Y1(\text{Keps}) = -0,123 + 0,236 X1(\text{motiv}) + 0,804 X2(\text{Kmpm}) + e$$

Tabel 4. 14 Output Statistik Regresi Linier Berganda

Deskripsi	Koef.	Nilai Koef.	T_{hitung}	Sig.	r
(Constan)	A	0,266	0,857	0,398	
Kepuasan Kerja	b_1	0,917	11,118	0,000	0,897
Variabel Dependen : Kinerja					
F_{hitung}	123,617	F_{tabel}	4,17088	T_{tabel}	2,042
Sig. F_{hitung}	0,000	R	0,897	R^2	0,805

Sumber: Lampiran 7 Output Regresi Linear Berganda, diolah

$$Y2(\text{Kinrj}) = 0,266 + 3,25 Y1(\text{Keps}) + e$$

4. 7. 1. Persamaan Regresi

Dari output SPSS, dapat dirumuskan dua persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y1(\text{Keps}) = -0,123 + 0,236 X1(\text{Motiv}) + 0,804 X2(\text{Kmpm}) + e$$

$$Y2(\text{Kinrj}) = 0,266 + 3,25 Y1(\text{Keps}) + e$$

Keps = Kepuasan Kerja (Y1)

Motiv = Motivasi (X1)

Kmpm = Kepemimpinan Transformasional (X2)

Kinrj = Kinerja Pegawai (Y2)

e = *distrubance error*

Koefisien yang bertanda positif menunjukkan perubahan yang searah antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam perhitungan regresi diatas, menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki koefisien yang bertanda positif.

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

▪ **Persamaan I :**

$$Y1(\text{Keps}) = -0,123 + 0,236 X1(\text{motiv}) + 0,804 X2(\text{Kmpm}) + e$$

Nilai konstan sebesar 0,123 artinya bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel-variabel bebas penelitian yaitu motivasi (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2). Kepuasan kerja memiliki nilai tetap sebesar -0,123, hal ini berarti tidak mendapat pengaruh dari motivasi (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2), atau motivasi (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) dianggap 0 maka pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus tidak memiliki kepuasan kerja.

Koefisien regresi motivasi (X1) pada kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,236 dan bertanda positif, artinya motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa saat motivasi (X1) akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,236 , maka kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,236 . Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikansi Motivasi (X1) yang searah terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Koefisien regresi kepemimpinan transformasional pada kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,804 artinya, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa saat Kepemimpinan Transformasional (X2) akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,804satuan, maka kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,804 . Hal ini menunjukkan adanya pengaruh

signifikansi Kepemimpinan Transformasional (X2) yang searah terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

▪ **Persamaan II : $Y2(\text{Kinrj}) = 0,266 + 3,25 Y1(\text{Keps})$**

Nilai konstan sebesar 0,266 artinya bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel-variabel bebas penelitian yaitu kepuasan kerja (Y1) Kinerja pegawai memiliki nilai tetap sebesar 0,266. Hal ini dapat juga diartikan terdapat pengaruh dari kepuasan kerja (Y1), atau kepuasan kerja (Y1) dianggap 0 maka pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus memiliki kinerja yang baik.

Koefisien regresi kepuasan kerja pada kinerja memiliki nilai koefisien sebesar 3,25 artinya, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa saat Kepuasan Kerja (Y1) akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 3,25, maka Kinerja Pegawai (Y2) juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 3,25. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikansi Kepuasan Kerja (Y1) yang searah terhadap Kinerja Pegawai (Y2)..

4. 7. 2. Uji Koefisien Korelasi Parsial (r)

Koefisien korelasi *partial* (r) digunakan untuk menunjukkan bagaimana hubungan antara masing-masing variabel bebas secara individual yang ada dalam penelitian terhadap variabel terikat. Dari Tabel 4.13 dapat diperoleh nilai koefisien korelasi *partial* (r) untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,552 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y1) di SMA Katolik Santo Stanislaus. Hal yang sama berlaku pula untuk menjelaskan koefisien korelasi *partial* (r) untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,552 untuk menunjukkan hubungan positif yang

kuat antara motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) di SMA Katolik Santo Stanislaus.

Nilai koefisien korelasi *partial* (r) untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,934 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di SMA Katolik Santo Stanislaus. Hal yang sama berlaku pula untuk menjelaskan koefisien korelasi *partial* (r) untuk variabel motivasi (X2) sebesar 0,934 untuk menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) di SMA Katolik Santo Stanislaus.

Nilai koefisien korelasi *partial* (r) untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,897 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus.

4. 7. 3. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk menunjukkan bagaimana hubungan antara seluruh variabel bebas secara bersama-sama yang ada dalam penelitian terhadap variabel terikat. Dari Tabel 4.13 dapat diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,975 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara motivasi (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1). Oleh karena $0 \leq R \leq 1$ maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) mempunyai hubungan yang sangat kuat sekali dan bersifat positif dengan kepuasan kerja (Y1).

Sedangkan dari Tabel 4.14 dapat diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,897 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif

yang kuat antara kepuasan kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2). Oleh karena $0 \leq R \leq 1$ maka hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y1) mempunyai hubungan yang sangat kuat sekali dan bersifat positif dengan kinerja (Y2).

4. 7. 4. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Dari output SPSS pada Tabel 4.13 tampak bahwa $R^2 = 0,951$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 95,1%, sedangkan sisanya 4,9% variabilitas kepuasan kerja (Y1) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Sedangkan dari output SPSS pada Tabel 4.14 tampak bahwa $R^2 = 0,805$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yaitu kepuasan kerja (Y1) dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 80,5%, sedangkan sisanya 19,5% variabilitas kinerja pegawai (Y2) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selain itu, kedua hasil ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memang cocok dengan datanya (Ghozali, 2006:83) dan sesuai untuk analisis.

4. 7. 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali (2006:84), uji statistik F pada dasarnya menerangkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Suatu variabel independen terbukti mempengaruhi variabel dependen apabila nilai F hitung $>$ F Tabel, dengan alpha 0,05.

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel independen terkait dengan motivasi (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kepuasan kerja (Y1) maka digunakan uji F. Uji F juga digunakan untuk memperoleh hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat berdasarkan uji F sesuai dengan hasil pengujian. Adapun tahapan pengujian nilai F adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ (ada pengaruh)

2. Nilai α

$\alpha = 0,05$ dengan $df = n - k - 1$

- Derajat kebebasan penyebut (df_1) = $k = 2$
- Derajat kebebasan penyebut (df_2) = $n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$

3. Nilai F

- $F_{hitung} = 280,708$
- F_{Tabel} = dicari dengan program MS. Excel :

$FINV(\text{probability}; df_1; df_2)$

$FINV(0,05; 2; 29) = 3,3276$

4. Simpulan

H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila $F_{Tabel} \leq F_{hitung}$

H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila $F_{Tabel} > F_{hitung}$

Dari Tabel 4.14 dapat diperoleh nilai probabilitas dari F_{hitung} sebesar 0,000 dimana hal ini lebih kecil daripada nilai α yang disyaratkan sebesar 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 280,708 lebih besar dari pada nilai $F_{Tabel} = 3,3276$

Karena $F_{hitung} > F_{Tabel}$ yaitu $280,708 > 3,3276$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti secara simultan variabel motivasi (X1), kepemimpinan transformasional (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1)

4. 7. 6. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006:84). Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut Tabel. Jika nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t Tabel dengan alpha 0,05, maka suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Pengujian kelima hipotesis yang diajukan dilakukan melalui uji t. Dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$, maka dari Tabel distribusi t diperoleh nilai $t_{Tabel} = 2,042$. Dengan demikian kriteria keputusan adalah menolak H_0 jika nilai t statistik $> t_{Tabel}$. Adapun tahapan pengujian nilai t adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ (tidak ada pengaruh)

2. Nilai α

$$\alpha = 0,05/2 = 0,025 \text{ dengan } df = n - k - 1$$

- Derajat kebebasan penyebut (df_1) = $n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$

3. Nilai T

$$t_{\text{hitung}} \text{ variabel motivasi (X1)} = 3,568$$

$$t_{\text{hitung}} \text{ variabel kepemimpinan transformasional (X2)} = 14,119$$

$$\text{Tabel } (\alpha = 0,05/2 = 0,025 \text{ dengan } df = 29) = 2,042$$

4. Simpulan

H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila $-t_{\text{Tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{Tabel}}$

H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila $-t_{\text{Tabel}} > t_{\text{hitung}} < t_{\text{Tabel}}$

Dari Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi (X1) sebesar 3,568 dengan nilai *sig.* adalah sebesar 0,001 . Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ yaitu $3,568 > 2,042$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti motivasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1).

Dari Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan transformasional (X2) sebesar 14,119 dengan nilai *sig.* adalah sebesar 0,000 . Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ yaitu $14,119 > 2,042$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1

diterima. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1).

Dari Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (Y1) sebesar 11,118 dengan nilai *sig.* adalah sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{Tabel}$ yaitu $11,118 > 2,042$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti kepuasan kerja (Y1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2).

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil persamaan regresi diperoleh nilai konstanta sebesar $-0,123$, sehingga dapat diartikan bahwa apabila tidak mendapat pengaruh dari motivasi (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2), maka pegawai tidak memiliki kepuasan kerja.

Koefisien regresi motivasi pada kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,236 artinya motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Menunjukkan bahwa elastisitas motivasi terhadap kepuasan kerja termasuk inelastis.

Koefisien regresi kepemimpinan transformasional pada kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,804 artinya, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Menunjukkan bahwa elastisitas kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja termasuk inelastis.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi *partial* diperoleh nilai koefisien korelasi *partial* (r) untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,552 hal ini menunjukkan bahwa terhadap hubungan positif yang kuat antara motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y1) di SMA Katolik Santo Stanislaus.

Nilai koefisien korelasi *partial* (r) untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,934 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di SMA Katolik Santo Stanislaus.

Nilai koefisien korelasi *partial* (r) untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,897 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi berganda (R) bahwa variabel-variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 95,1%, sedangkan sisanya 4,9% variabilitas kepuasan kerja (Y1) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan variabel-variabel bebas yaitu kepuasan kerja (Y1) dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 80,5%, serta sisanya 19,5% variabilitas kinerja pegawai (Y2) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selain itu, kedua hasil ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memang cocok dengan datanya (Ghozali, 2006:83) dan sesuai untuk analisis.

Dilihat dari hasil Uji F variabel-variabel independen, variabel motivasi (X1), kepemimpinan transformasional (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1), hal ini dikarenakan nilai probabilitas dari F_{hitung}

sebesar 0,000 dimana hal ini lebih kecil daripada nilai α yang disyaratkan sebesar 0,005 dan nilai F_{hitung} sebesar 1125,67 lebih besar dari pada nilai $F_{Tabel} = 280,708$.

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soegihartono (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Alam Kayu Sakti Semarang. Hal ini berarti semakin baik kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan transformasional akan semakin baik pula kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan transformasional Kepala SMA Katolik Santo Stanislaus akan semakin baik pula kinerja pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus.

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprpto (2009), yang menyatakan bahwa kepuasan merupakan variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini, baik salah satu variabel maupun secara bersama-sama kedua variabel akan memberikan pengaruh yang kuat pada kepuasan kerja. Demikian pula kepuasan kerja ternyata memberikan pengaruh yang kuat pada kinerja pegawai.

4.8.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien regresi motivasi pada kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,236 artinya motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil koefisien korelasi *partial* diperoleh nilai koefisien korelasi *partial* (r) untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,552 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y1) di SMA Katolik Santo Stanislaus.

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y1). Sehingga dapat dikatakan dengan meningkatnya motivasi maka juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Astuti (2012) motivasi kerja merupakan dorongan dari diri seseorang karena kebutuhan-kebutuhan untuk mencapai kepuasan kerja. Motivasi kerja pegawai SMA Katolik Santo Stanislaus yang cukup tinggi dengan mean 3,67 juga menciptakan tingkat kepuasan yang tinggi. Energi dan tingkat keinginan yang menggerakkan pegawai ke arah suatu tujuan tertentu yang berkaitan dengan tugasnya di SMA Katolik Santo Stanislaus tampak digunakan dengan baik untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau dalam diri individu pegawai untuk memulai mengarahkan perilaku. Dorongan dalam diri yang menentukan arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan dalam menghadapi suatu masalah dalam pekerjaan merupakan dorongan psikologis, akan menghasilkan perilaku, tingkat usaha yang gigih dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan membentuk kepuasan kerja pegawai SMA Katolik Santo Stanislaus sendiri. Motivasi kerja pegawai SMA Katolik Santo Stanislaus seperti

ditampilkan dalam data statistik menunjukkan bahwa pegawai melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

4.8.2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien regresi kepemimpinan transformasional pada kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,804 artinya, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien korelasi *partial* (r) untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,934 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di SMA Katolik Santo Stanislaus.

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y_1) di SMA Katolik Santo Stanislaus, sehingga dapat dikatakan dengan meningkatnya kepemimpinan transformasional maka juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, kepemimpinan transformasional di SMA Katolik Santo Stanislaus merupakan hal yang menjadi salah satu penentu dalam terjadinya sebuah kepuasan kerja. Selain dilatar belakangi tingkat pendidikan yang cukup tinggi, bahkan beberapa pegawai sudah menyelesaikan pendidikan S2, serta didukung lama bekerja maupun dalam segi usia pegawai. Dalam pandangan peneliti, pegawai di SMA Katolik Santo

Stanislaus pun dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya telah diatur dengan aturan kepegawaian dan standar operasional prosedur yang telah disepakati di awal tahun pelajaran dan selalu dilakukan pembinaan dan *monitoring* secara rutin dan berkala. Kepemimpinan transformasional yang dirasakan pegawai memberikan pengaruh positif untuk terbentuknya kepuasan kerja pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus.

Tingkat kemampuan pemimpin yang mampu memunculkan rasa bangga dan kepercayaan pegawai, menginspirasi dan memotivasi pegawai, merangsang kreativitas dan inovasi pegawai, memperlakukan setiap pegawai secara individual serta melatih dan memberi pengarahan kepada pegawai tampak terjadi di SMA Katolik di Santo Stanislaus. Hubungan yang baik ini memberikan pengaruh positif untuk terbentuknya kepuasan kerja pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus.

4.8.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2). Dalam analisis data menunjukkan bahwa koefisien korelasi *partial* (r) untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,552 juga menunjukkan hubungan positif yang kuat antara motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) di SMA Katolik Santo Stanislaus.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprpto (2009) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri. Hal ini berarti jika motivasi ditingkatkan maka kinerja juga meningkat pula. Selanjutnya hasil tersebut juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramudyo (2010) pada dosen negeri kopertis wilayah V

Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat dari Linawati dan Suhaji (2012) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.8.4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2). Dalam analisis data menunjukkan bahwa koefisien korelasi *partial* (r) untuk variabel kepemimpinan transformasional (X2) sebesar 0,934 juga menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) di SMA Katolik Santo Stanislaus.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional yang dilakukan Pimpinan SMA Katolik Santo Stanislaus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan tingkat kemampuan pemimpin yang dirasakan mampu memunculkan rasa bangga dan kepercayaan bawahan, menginspirasi dan memotivasi bawahan, merangsang kreativitas dan inovasi bawahan, memperlakukan setiap bawahan secara individual serta selalu melatih dan memberi pengarahan kepada bawahan, berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa pendapat dan teori tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hater dan Bass, 1988. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2013) yang menyimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan sebuah perilaku yang tergambarkan pada ketauladanan yang baik

(*Good Modelling*), antusias dan mengembangkan ide-ide baru anggotanya, serta mengedepankan kerja sama dan menghargai anggotanya, aktualisasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah tampak dalam menjaga komitmen tenaga pendidik, dan implikasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah juga tercermin dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik, yaitu peningkatan kualitas tenaga pendidik secara personal dan peningkatan tenaga pendidik secara profesional.

4.8.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2). Hal ini dapat berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai

Nilai koefisien korelasi *partial* (r) untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,897 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprpto(2009), yang menyatakan bahwa kepuasan merupakan variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja adalah suatu teori atau konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dari kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan yang perlu diperhatikan di SMA Katolik Santo Stanislaus adalah, bagaimana gaji yang saya terima sesuai dengan yang diterima pegawai yang lain, tingkat ketertarikan pegawai dengan bidang pekerjaan yang di tekuninya saat ini.

Hal ini juga mengandung konsekuensi yang perlu untuk dipikirkan tentang sistem penghargaan yang mampu mengakomodasi tingkat kepuasan kerja pegawai

dalam kaitannya dengan gaji. Selain dari aturan penggajian yang berlaku di Yayasan Yohannes Gabriel Perwakilan II tempat dimana SMA Katolik Santo Stanislaus bernaung, perlu juga dipikirkan sebuah sistem penghargaan seperti bonus atau *merit-pay* yang biasanya diberlakukan pada organisasi atau perusahaan. Dengan adanya sistem penghargaan ini akan lebih memberikan kepuasan kerja kepada pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya bahwa secara umum kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Lawler dan Porter (1967) dalam Usmara (2006:45) dan Hasibuan dalam Sujak (1990:24) dan Sutiadi (2003:6). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Koesmono (2005) memberikan suatu kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil empiris dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tersebut positif dan signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya motivasi maka kepuasan kerja pegawai dapat meningkat. Dalam hal bekerja dalam kondisi yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi merupakan hal yang paling memotivasi kepuasan kerja pegawai. Namun demikian kepuasan kerja ini akan lebih meningkat apabila indikator motivasi rasa aman dalam melakukan pekerjaan di kantor dan di lapangan karena adanya jaminan asuransi dapat terpenuhi.
2. Berdasarkan hasil empiris dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diukur dengan aspek (1) kharisma (2) inspirasi (3) stimulasi intelektual (4) kepekaan individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus. Hal ini dapat dimaknai bahwa kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah telah mencapai target yang diharapkan. Dalam hal kepemimpinan, Kepala SMA Katolik Santo Stanislaus telah memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja, terutama dalam aspek kharisma. Kepuasan kerja ini dapat

ditingkatkan lagi apabila diberikan perhatian yang lebih pada aspek stimulai intelektual di kalangan pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus.

3. Berdasarkan hasil empiris dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bila motivasi kerja pegawai ditingkatkan akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai di SMA Katolik Santo Stanislaus. Hal ini dapat dilakukan melalui peraturan tentang penggajian yang baik, aturan tentang tunjangan dan bonus, penghargaan atas prestasi kerja, promosi jabatan, kesempatan untuk maju, pemberian jaminan asuransi dan hari tua, rasa diterima dalam kelompok, dan perlakuan yang wajar oleh pimpinan. Ini berarti bahwa harus ada sistem maupun standar operasional yang jelas yang mengaturnya.
4. Berdasarkan hasil empiris dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun demikian tetap dipandang perlu untuk dilakukan upaya dalam rangka meningkatkan indikator-indikator kepemimpinan transformasional yang masih belum maksimal terutama dalam aspek stimulasi intelektual. Hal ini dapat ditempuh dengan pengembangan rasionalitas, kreativitas, penghargaan terhadap ide-ide yang disampaikan pegawai, dan lebih melibatkan pegawai dalam memecahkan masalah sekolah.
5. Berdasarkan hasil empiris dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini pegawai merasakan kepuasan yang tinggi pada indikator promosi jabatan oleh yayasan yang dirasakan cukup adil, serta adanya arahan dari Pimpinan Sekolah dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja pegawai akan lebih meningkat bila diberikan perhatian pada gaji yang diterima pegawai yang agar sesuai dengan yang diterima pegawai lain. Gaji disini, dapat diwujudkan dalam bentuk apresiasi berupa penghargaan sebagai pegawai berprestasi, kemudahan penggunaan fasilitas sekolah maupun hal lain yang tidak harus selalu berupa nominal dalam gaji yang sudah lebih terstruktur aturannya.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah disebutkan, penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, sehingga hasil penelitian yang dicapai dapat saja belum menunjukkan hasil yang maksimal. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah responden penelitian cukup kecil sebagai konsekuensi dari pemilihan tempat penelitian yang berada di sekolah SMA Katolik Santo Stanislaus. Hal ini berdampak pada setiap responden memiliki pengaruh cukup besar dalam menentukan hasil penelitian.
- b. Tingkat heterogenitas responden yang cukup besar yang dalam hal ini juga berdampak pada hasil penelitian. Yang dimaksudkan disini sebagai contoh adalah tingkat pendidikan responden, dan masa kerja. Mengingat jumlah responden yang sedikit maka jawaban responden yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan yang berbeda akan mempengaruhi hasil penelitian.
- c. Pada penelitian ini hanya terbatas pada 2 variabel bebas yaitu motivasi, dan kepemimpinan, yang dianalisis pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, dan

dianalisis dampaknya terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian ini tidak menganalisis variabel kepuasan sebagai mediasi.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka saran yang dapat diberikan kepada SMA Katolik Santo Stanislaus adalah sebagai berikut:

1. Pihak Pimpinan SMA Katolik Santo Stanislaus dapat terus menjalankan model kepemimpinan transformasional yang dalam penelitian ini terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai
2. Disarankan dalam penelitian lebih lanjut untuk dapat dilakukan penelitian secara kualitatif, untuk memperdalam dan membuahakan hasil-hasil penelitian yang semakin memperkaya, sehingga kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat semakin terus ditingkatkan
3. Disarankan pada penelitian lebih lanjut, bilamana tetap menggunakan analisis secara kuantitatif untuk lebih memperhatikan responden dalam memberikan jawaban. Bilamana diperlukan dapat dibantu dengan dibimbing atau ditempuh dengan pendekatan persuasif.
4. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara motivasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustia, D. (2005). Pengaruh Profesionalisme Auditor Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja serta Turnover Intentions di Jawa dan Bali. *Disertasi* Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya .
- Agustina, L. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi Volume 1* , 1.
- Aliyah, J. (2013). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Studi Kasus di SD Al Hikmah Surabaya*. Surabaya: Inspirasi Manajemen Pendidikan, Volume 1, No. 1. <http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/3808>
- Aminullah, D., Tripalupi, L. E., & Dunia, I. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Iklim Sekolah pada SMP N 4 Negara. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi* , 4.
- Arcana, N. (1996). *Pengantar Statistik II untuk Ekonomi Bagian Inferensial*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandala.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astuti, A. D. (2012). *Hubungan Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja PNS di PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronika Malang*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan UM, 2012.
- Avolio, & Bass, B. M. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. CA: Sage.
- (1987). *Emerging Leadership Vitas*. (I. J. Hunt, Penyunt.) Lexington, MA: D.C. Heath.
- Aziz, Y. (2001). Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Lintasan Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang* , Volume 18 Nomer 1.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press; Collier Macmillan.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformasional Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Brahmasari, I. A. (2004). Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos. *Disertasi Universitas Airlangga Surabaya*
- Bryman, A. (1992). *Charisma and Leadership in Organization*. London: Sage.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Bycio, P. H. (1995). 'Further Assessments of Bass's (1985) Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership', *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 468-478.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Dalam M. D. (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (hal. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Cash, W. H., & Fischer, F. E. (1987). Human Resource Planning. *Famularo, J.J., Hand Book of Human Resources Administration*, hlm 10.3-10.20.
- Deluga, R. J. (1998). American Preidential Proactivity, Charismatic Leadership, and Rated Performance. *Leadership Quarterly*, vol. 9, no. 3, 265-291.
- Durianto, Sugiarto, & Sitingjak, T. (2001). *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ermayanti Dwi, T. A. (2001). Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*.
- Fritzsche, B., & Parrish, T. (2005). Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. Dalam R. a. In: Brown, *Theories and Research on Job Satisfaction* (hal. 180-202). New York: Wiley.
- Ghozali, I. (2002). *Aplikasi Analisis Multi Variat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- (2006). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gibson, e. a. (1995). *Organisasi dan Manajemen, Edisi ke-4*. Jakarta: Erlangga.
- Hair, J. F., & Lukas, B. J. (2003). *Marketing Research*. Sydney, Australia: McGraw Hill Australia.
- Hair, J. P. (2006). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.

- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen; Ed. 2; Cetakan 13*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartanto, F. M. (1991). *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta: Seminar Departemen Tenaga Kerja.
- Hasibuan, M. S. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hater, J. J., & Bass, B. M. (1998). Superiors' Evaluations and Subordinates' Perceptions of Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73 , 695-702.
- Hollenbeck, J. R., & Ilgen, D. R. (1991). The Structures of Work: Job Design and Roles. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology. vol. 2: Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. , 165–207*.
- Hornby, A. S., Ashby, M., & Wehmeier, S. (2000). *Oxford Advanced Learner's Dictionary (Oxford Advanced Learner's Dictionary)*. Oxford: Oxford University Press.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York: John Willey and Sons.
- Keller, R. T. (1992). Transformational Leadership and The Performance of Research and Development Project Groups. *Journal of Management* , 489-501.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur: *Disertasi Universitas Airlangga Surabaya*.
- Lawler, E. E., & Porter, L. W. (October 1967). The Effect of Performacne on Job Satisfaction. *Industrial Relation: A Journal of Economy and Society* , 20-28.
- LePine, J. A., Hollenbeck, J. R., Ilgen, D. R., & Hedlund, J. (1997). The effects of individual differences on the performance of hierarchical decision making teams Much more than G. *Journal of Applied Psychology* , 82, 803-811.

- Linawati, & Suhaji. (2012). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang). *Jurnal STIE Widya Manggala, Semarang Kajian Akuntansi dan Bisnis*, , 1-14.
- Locke. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette(Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, 1297-1349
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of organizational behavior* 23(6) , 695-706.
- (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10 ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahesa, D. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating. Studi pada PT Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java). *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Vol. Cetakan ke-6). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Nueva York: Harper and Row.
- (1984). *Motivation and Personality*. New York: Nueva York: Harper & Row.
- Mathieu, J., & Hamel, D. (1989). A Causal Model of The Antecedents of Organizational Commitment among Professionals and Non-Professionals. *Journal of Vocational Behaviour*, 34(3) , 299-317.
- Mathis, R. B. (2007). *Human Resource Management 10th Edition*. Singapore: Thomson Asia Pty Ltd.
- Minner, J. B. (1988). *Organization Behavior, Performance, Productivity*. New York at Buffallo: State University.
- Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper & Row New York.

- (2003). *The Strategy Process* (Vol. 4 ed., gl.). Harlow, Essex: Pearson Education.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nawawi, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nimran, U. (2002). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Vol. 1 No. 1*.
- Rahayu. (2001). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada RSUD Purworejo*. Yogyakarta: UMY Yogyakarta.
- Rahmi, B. M. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Tesis: Program Pasca Sarjana Universitas Udayana, Denpasar*
- Rao, T. V. (1992). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Redmond, M., Mumford, M. D., & Teach, R. (1993). Putting creativity to work: effects of leader behavior on subordinate creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55:120–51.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi* (edisi 9 ed., Vol. Jilid 1). Printice Hall, PT. Indeks Kel. Gramedi.
- (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- (2003). *Perilaku Organisasi* (Vol. Edisi ke 9). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (edisi 12 ed., Vol. Jilid 1). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Santoso, S. (2001). *Mengolah Data Statistik secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sarros, J. C., & Butchatsky, O. (1996). *Leadership: Australia's Top CEO's: Finding Out What Makes Them The Best*. Pymble, N. S. W.: Harper Business.
- Scarnati, J. T. (2002). Leader as Role Modes : 12 Roles. *Career Development International* , 181-189.
- Seltzer, & Bass, B. M. (1990). Transformasional Leadership: Beyond Initiation and Consideration. *Journal of Management* , 693.
- Siagian, S. P. (1999). *Tehnik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasi*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Simamora, H. (2002). *Akuntansi Manajemen, edisi 2*. Jakarta: UPP AMP YKPN.
- Soegihartono. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen di PT Alam Kayu Sakti Semarang. *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya* , 123-139.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. Thousand Oaks: CA: Sage Publications, Inc.
- Steers, R. M. (1984). *Efektivitas Organisasi. Seri Manajemen 47*. Jakarta: Erlangga.
- Stoner, J. A., & Freeman, R. E. (1989). *Management Organizations Human Resources*. USA: Longman Higher Education.
- Sudjana. (2000). *Statistik untuk Ekonomi dan Niaga II*. Bandung: Transito.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsini, A. (1992). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis (Vol. Edisi Revisi V)*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Suharto dan Cahyono, B. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*, Volume 1, Nomor 1, 13-30.
- Sujak, A. (1990). *Kepemimpinan Manajer: Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali.
- Supramono, & Utami, I. (2004). *Desain Penelitian Studi Akuntansi dan Keuangan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Suprpto, & Ernawati. (2009). Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 3 No. 1 Juni 2009*, 1-8.
- Sutiadi. (2003). *Pendidikan Nilai Moral Ditinjau dari Perspektif Global*. Yogyakarta: UNY-FB.
- Thoyib, A. (2005). Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan. *Jurnal. Staf Pengajar Fakultas Ekonomi*, p. 10.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1990). *The Transformastional Leader*. New York: Wiley.
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An Examination of Leadership and Employee Creativity: The Relevancie of Traits and Relationships. *Personal Psychology Volume 52; Issue 3;* , 591-620.
- Tika, H. M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Tim Pengembang Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) SMA. Katolik Santo Stanislaus. (2014). *Dokumen Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan SMA Katolik Santo Stanislaus*. Surabaya: SMA. Katolik Santo Stanislaus.
- Timpe, A. D. (1999). *Seri Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: Gramedia.
- (2000). *Kinerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Triguno. (2000). Budaya Kerja. Dalam Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia*. Jakarta: Golden Terayon Press.
- Ukas, M. (2006). *Manajemen Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. Bandung: Agnini.
- Uno, H. B., & Latumenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Usmara. (2006). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. (& T. A. N. Henderson, Penyunt.) Glencoe, IL: Free Press.
- Whitmore, J. (2003). *Coaching for Performance, Growing People, Performance and Purpose*. Boston, MA: Nicholas Brealey Publishing.
- Yammarino, F. J., & Bass, B. M. (1990). Long-term Fore-casting of Transformational Leadership and its Effects among Naval Officers: Some Preliminary Findings. Dalam K. C. (Eds.), *Measures of Leadership* (hal. 151-170). West Orange, NJ: Leadership Library of America.
- Yukl, G. (1994). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Leadership in Organization) Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia.
- (1998). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Zalesnik, A. (1977). "Managers and Leaders: Are They Different?". *Harvard Business Review*. May-June 55(3) , 67-78.
- Zanna, M. P., & Rempel, J. K. (1988). *Attitudes: A New Look at an Old Concept in D. Bar-Tal & A. Kruglanski (Ed.)*. Cambridge: Cambridge University Press.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Panduan pengisian

-  Pertanyaan yang diajukan dan jawaban-jawaban yang diterima semata-mata untuk tujuan penelitian.
-  Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan memberi tanda *check list* (✓) pada setiap jawaban yang anda pilih.
-  Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang anda berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai dengan kenyataan di lapangan.
-  Baik identitas responden maupun isi kuisisioner dari penelitian ini akan dirahasiakan oleh peneliti.
-  Pembagian kuisisioner ini kepada responden, telah mendapat izin dari pihak pimpinan sekolah sehingga responden tidak perlu merasa khawatir akan terjadinya penilaian subjektif dari pihak pimpinan sekolah
-  Terima kasih kesediaan, kerjasama, dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr berikan.

a) Usia :
<input type="checkbox"/> ≤ 20 <input type="checkbox"/> 21–25 <input type="checkbox"/> 26–30 <input type="checkbox"/> 31–35 <input type="checkbox"/> 36–40 <input type="checkbox"/> ≥40
b) Jenis Kelamin : <input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
c) Pendidikan Terakhir :
<input type="checkbox"/> Tamatan SD/Sederajat <input type="checkbox"/> Tamat D3/Sederajat
<input type="checkbox"/> Tamat SMP/Sederajat <input type="checkbox"/> Tamat S-1
<input type="checkbox"/> Tamat SMA/Sederajat <input type="checkbox"/> Tamat S-2
d) Lama bekerja: Tahun
e) Jabatan:
b) Divisi : <input type="checkbox"/> Guru <input type="checkbox"/> Tenaga Kependidikan <input type="checkbox"/> Karyawan
g) Status Pernikahan: <input type="checkbox"/> Menikah <input type="checkbox"/> Belum Menikah

Dengan memberi tanda *check list* (✓) pada kotak pada sebuah pilihan jawaban, berarti Anda merasa pernyataan tersebut **SESUAI** dengan kondisi sebenarnya. Perhatikan bahwa tidak ada jawaban yang benar atau salah. Peneliti mengharapkan Anda memilih jawaban yang **paling sesuai dengan keadaan sesungguhnya**. Karena itu, Peneliti sangat menghargai jika Anda **menjawab dengan sejujur-jujurnya**. **SELAMAT MENGERJAKAN.**

Terima kasih untuk kesediaan, kerjasama, dan bantuan yang telah Bapak/Ibu/Sdr berikan.

– TUHAN MEMBERKATI –

1. ANGKET MOTIVASI (X1)

Petunjuk :

Nyatakan “Tingkat Persetujuan” dari pernyataan-pernyataan tersebut di bawah ini dengan memberikan tanda tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai dengan penilaian Anda!

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1.	Saya merasa puas dengan gaji sekarang dan dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga					
2.	Selain gaji, saya mendapat tunjangan dan bonus					
3.	Pekerjaan saya dihargai karena prestasi kerja saya					
4.	Saya bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi					
5.	Saya dipromosikan oleh atasan untuk menjabat posisi lebih tinggi, bila bekerja rajin					
6.	Saya diberi kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan					
7.	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan dikantor dan di lapangan karena ada jaminan asuransi					
8.	Saya merasa aman atas jaminan pekerjaan saya untuk hari tua					
9.	Saya dalam bekerja diterima oleh kelompok dan teman-teman					
10.	Saya dalam bekerja diperlakukan dengan wajar oleh Pimpinan					

2. ANGKET KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Petunjuk :

Nyatakan “Tingkat Persetujuan” dari pernyataan-pernyataan bawah ini dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada sesuai dengan penilaian Anda!

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Tabel 6. 1 Angket Kepemimpinan Transformasional Aspek Kharisma

No	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
	Aspek Kharisma					
1.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus mampu membawa kemajuan sekolah					
2.	Saya menghormati Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus					
3.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus memiliki visi yang jelas untuk kemajuan sekolah					
4.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus mampu mengkomunikasikan visi sekolah kepada para guru dengan bahasa yang sederhana					
5.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus mampu menumbuhkan kepercayaan pada saya bahwa saya mampu menjalankan tugas					
6.	Saya mengagumi sikap dan perilaku Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus					
7.	Saya mendapat motivasi dari Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus dalam melaksanakan tugas					
8.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus mampu menumbuhkan perasaan yang kuat kepada saya dalam menjalankan tugas saya					
9.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus adalah panutan saya					
10.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus memberi saya arahan untuk mencurahkan seluruh tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan sekolah					

Lanjutan Angket Kepemimpinan Transformasional (2)

No	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
Aspek Inspirasi						
1.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi kepada saya dengan baik					
2.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan kerja keras					
3.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus menyampaikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana dan jelas					
4.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus membangkitkan antusiasme pada saya terhadap tugas –tugas sekolah					
5.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus menumbuhkan kepercayaan saya dalam melakukan tugas-tugas sekolah					
6.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus percaya bahwa saya mampu menyelesaikan tugas sekolah					
7.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus percaya bahwa saya akan mencapai tujuan sekolah					
8.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus menciptakan suasana keterbukaan					
9.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus menciptakan suasana saling percaya					

No	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
Aspek Stimulasi Intelektual						
1.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus mengembangkan rasionalitas kepada saya tentang tugas-tugas					
2.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus mendorong saya untuk mengembangkan kreativitas					
3.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus memberikan penghargaan terhadap ide-ide yang saya sampaikan					
4.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus melibatkan saya dalam memecahkan masalah-masalah sekolah					

Lanjutan Angket Kepemimpinan Transformasional (3)

No	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
	Aspek Perhatian Individual					
1.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus memberikan perhatian tentang kebutuhan saya dalam berprestasi					
2.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus menghargai perbedaan individual					
3.	Kepala SMA. Katolik Santo Stanislaus memberikan pengarahan kepada para guru terhadap sebuah tugas					

3. ANGKET KEPUASAN KERJA

Petunjuk :

Nyatakan “Tingkat Persetujuan” dari pernyataan-pernyataan tersebut di bawah ini dengan memberikan tanda tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai dengan penilaian Anda!

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

KEPUASAN KERJA						
No	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1.	Saya tertarik dengan bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini.					
2.	Saya memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam melaksanakan tugas saya.					
3.	Yayasan memberikan gaji sebanding dengan beban kerja yang saya kerjakan.					
4.	Gaji yang saya terima sesuai dengan yang diterima pegawai yang lain.					
5.	Saya mendapatkan kesempatan yang luas dalam hal pengembangan karir.					
6.	Promosi jabatan yang dilakukan yayasan cukup adil.					
7.	Pimpinan Sekolah saya selalu mengarahkan saya dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit untuk saya kerjakan.					
8.	Pimpinan Sekolah saya selalu memotivasi saya dalam bekerja.					
9.	Dalam melaksanakan tugas, saya selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja saya.					

4. ANGKET KINERJA PEGAWAI

Petunjuk :

Nyatakan “Tingkat Persetujuan” dari pernyataan-pernyataan tersebut di bawah dengan memberi tanda *check list* (√) pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda !

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

(Diisi Oleh Pimpinan Sekolah)

Nama Pegawai yang dinilai :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

KINERJA PEGAWAI						
No	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1.	Pegawai ini cermat, tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.					
2.	Pegawai ini sering mengikuti even-even nasional atau internasional atas nama sekolah.					
3.	Pegawai ini menyelesaikan tugas/pekerjaan, memenuhi standar kerja yang ditentukan.					
4.	Dalam menyelesaikan beban kerja/tugas yang diemban, Pegawai dapat melaksanakan secara tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
5.	Pegawai ini memberikan kontribusi kepada tim melalui saran, kritik, dan usaha yang membangun.					
6.	Pegawai ini menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau disupervisi Kepala Sekolah.					
7.	Dalam situasi mendesak Pegawai ini bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran operasional sekolah.					
8.	Pegawai ini mencari tambahan pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.					
9.	Pegawai ini banyak sekali memperoleh penghargaan/tanda jasa dari pemerintah atau lembaga non pemerintah lainnya.					
10.	Pegawai ini merasa tidak enak (misalnya sungkan, malu) jika pekerjaan belum selesai.					

KINERJA PEGAWAI						
11.	Pegawai ini, berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sampai tuntas serta sering membantu pekerjaan lain diluar tanggung jawabnya.					
12.	Pegawai ini tidak pernah alpa di kantor dalam sebulan.					

Lampiran 2 Variabel, Konsep Variabel, dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
<p>Motivasi (X₁)</p> <p>Menurut Nawawi (2002:56) motivasi (<i>motivation</i>) berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu, sehingga motivasi berarti adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.</p>	<p>X_{1.1})Kebutuhan fisik</p> <p>X_{1.2})Kebutuhan Keselamatan dan keamanan</p> <p>X_{1.3})Kebutuhan Sosialisasi</p> <p>X_{1.4})Kebutuhan Penghargaan</p> <p>X_{1.3})Kebutuhan Aktualisasi Diri (Maslow dalam Rivai , 2009:840)</p>	<p>Kebutuhan fisik:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Seragam <p>Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan kesehatan 2. Tunjangan kecelakaan kerja 3. Iklim dan kondisi kerja <p>Kebutuhan Sosialisasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan dengan atasan 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan dengan bawahan <p>Kebutuhan Penghargaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengakuan Prestasi kerja 2. Pujian dari atasan 3. Kepercayaan atasan 4. Kesempatan promosi kerja <p>Kebutuhan Aktualisasi Diri:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang menantang 	Ordinal
<p>Kepemimpinan Transformasional (X₂)</p> <p>Yukl & Fleet (dalam Bass, 1985)</p> <p>Kepemimpinan</p>	<p>X_{2.1}) <i>Idealized influence</i></p> <p>X_{2.2}) <i>Inspirational motivation</i></p> <p>X_{2.3}) <i>Intellectual stimulation</i></p> <p>X_{2.4}) <i>Individual consideration</i></p> <p>Bass dan Avolio (1994)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.karismatik, 2.inspirasional, 3.stimulasi intelektual dan 4.perhatian secara 	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Transformasional adalah kemampuan pemimpin yang mampu memunculkan rasa bangga dan kepercayaan bawahan, menginspirasi dan memotivasi bawahan, merangsang kreativitas dan inovasi bawahan, memperlakukan setiap bawahan secara individual serta selalu melatih dan memberi pengarahan kepada bawahan		individual.	
Kepuasan Kerja (Y ₁) (Robbins,2001:24). Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.	Y _{1.1}) <i>Pay</i> Y _{1.2}) <i>Job</i> Y _{1.3}) <i>Promotion opportunities</i> Y _{1.4}) <i>Supervisor</i> Y _{1.5}) <i>Co-workers</i> (Robbins S. P., 1996)	1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Kesempatan Berkariier 4. Pengawasan 5. Rekan kerja	Ordinal
Kinerja (Y ₂) Menurut (Minner, 1988, hal. 14), kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan tiap individu, sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya.	Y _{2.1})Kualitas output (<i>quality of output</i>) Y _{2.2})Kuantitas output (<i>quantity of output</i>) Y _{2.3}) Waktu kerja (<i>time of output</i>) Y _{2.4})Kerjasama dengan rekan kerja yang lain (<i>cooperation with other's work</i>) (Rahadi, 2010)	Hasil Kerja : 1. Ketelitian 2. Kerapihan 3. Maksimalisasi Sumber Daya 4. Pemeliharaan Sumber Daya 5. Efisiensi Waktu Kerja Perilaku Kerja: 1. Sisa waktu 2. Penyelesaian Pekerjaan 3. Ramah	Ordinal

Lampiran 3 Data Responden

No	Karakteristik		Motivasi (X1)										Sum_X1	Sum_X1
	gender	Umur	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10		
1	1	6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39,00	3,90
2	1	6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39,00	3,90
3	2	6	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	33,00	3,30
4	2	6	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38,00	3,80
5	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	5	34,00	3,40
6	2	6	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42,00	4,20
7	1	6	5	5	4	4	4	4	1	4	5	5	41,00	4,10
8	2	6	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4	32,00	3,20
9	2	6	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44,00	4,40
10	2	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	40,00	4,00
11	2	6	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46,00	4,60
12	2	6	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36,00	3,60
13	2	6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41,00	4,10
14	1	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43,00	4,30
15	2	6	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	44,00	4,40
16	2	6	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42,00	4,20
17	1	6	2	3	5	5	5	3	4	3	3	3	36,00	3,60
18	1	6	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	41,00	4,10
19	1	6	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46,00	4,60
20	1	6	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	28,00	2,80
21	1	6	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22,00	2,20
22	2	6	5	4	4	5	4	3	2	3	2	3	35,00	3,50
23	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	21,00	2,10
24	1	2	5	5	3	5	3	5	5	2	2	5	40,00	4,00
25	2	4	3	2	2	3	2	2	4	4	4	3	29,00	2,90
26	2	4	4	5	4	3	5	3	4	2	2	4	36,00	3,60
27	2	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	44,00	4,40
28	1	6	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22,00	2,20
29	1	1	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	42,00	4,20
30	1	3	3	4	4	3	3	5	2	2	5	4	35,00	3,50
31	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31,00	3,10
32	2	4	5	3	5	4	2	5	2	3	3	2	34,00	3,40

No	Kepemimpinan Transformasional																		
	X 2. 1. 1	X 2. 1. 2	X 2. 1. 3	X 2. 1. 4	X 2. 1. 5	X 2. 1. 6	X 2. 1. 7	X 2. 1. 8	X 2. 1. 9	X 2. 1. 10	X 2. 2. 1	X 2. 2. 2	X 2. 2. 3	X 2. 2. 4	X 2. 2. 5	X 2. 2. 6	X 2. 2. 7	X 2. 2. 8	X 2. 2. 9
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	4	4	5	5	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
7	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
8	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
9	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
10	5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4
11	3	3	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	3
12	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4
13	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
14	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4
15	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	4	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
20	2	2	2	4	4	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	4
21	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
22	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
23	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3
24	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5
25	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3
26	4	5	4	3	3	5	3	3	3	5	3	5	4	3	3	4	5	4	3
27	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4
28	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
29	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	4	5	1	2	3	3	2	2
30	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	3	2	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
32	5	3	5	3	3	2	3	3	4	2	5	3	5	3	3	5	3	5	3

Kepemimpinan Transformasional								Sum_X2	mean_X2
	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.3.4	X2.4.1	X2.4.2	X2.4.3		
1	4	4	4	4	4	4	4	106,00	4,08
2	4	4	4	4	4	4	4	104,00	4,00
3	4	4	3	3	4	4	4	98,00	3,77
4	4	4	4	4	4	4	4	107,00	4,12
5	4	4	4	4	4	4	4	114,00	4,38
6	5	5	2	4	4	4	5	109,00	4,19
7	4	4	5	5	4	4	5	117,00	4,50
8	3	4	3	4	4	3	3	95,00	3,65
9	4	4	4	5	5	4	4	113,00	4,35
10	3	5	4	4	4	3	4	102,00	3,92
11	2	3	4	4	4	5	4	90,00	3,46
12	3	4	3	3	3	2	3	84,00	3,23
13	3	3	4	4	4	3	4	88,00	3,38
14	4	4	4	5	5	4	3	104,00	4,00
15	4	5	5	5	5	3	5	118,00	4,54
16	4	4	4	4	4	4	4	104,00	4,00
17	4	5	5	4	4	5	3	104,00	4,00
18	5	5	5	5	5	5	5	130,00	5,00
19	3	4	4	4	5	5	5	113,00	4,35
20	4	3	2	4	2	3	3	74,00	2,85
21	2	2	3	2	2	3	2	59,00	2,27
22	4	4	4	4	5	4	3	106,00	4,08
23	3	2	2	2	2	2	2	57,00	2,19
24	5	5	5	5	5	3	5	120,00	4,62
25	2	2	3	2	3	2	2	61,00	2,35
26	3	5	3	3	3	5	3	97,00	3,73
27	4	4	4	5	4	4	5	106,00	4,08
28	2	2	3	2	2	3	2	57,00	2,19
29	2	2	1	2	3	3	2	62,00	2,38
30	3	2	2	2	2	3	2	64,00	2,46
31	3	3	3	3	3	3	4	80,00	3,08
32	3	2	3	3	4	2	5	90,00	3,46

	Kepuasan Kerja (Y1)									Sum_Y1	mean_Y1
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36,00	4,00
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36,00	4,00
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33,00	3,67
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39,00	4,33
5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	35,00	3,89
6	0	4	4	4	5	4	4	4	5	34,00	3,78
7	5	5	4	4	5	5	5	4	5	42,00	4,67
8	3	4	4	3	3	3	4	4	4	32,00	3,56
9	4	5	5	4	4	4	4	5	4	39,00	4,33
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35,00	3,89
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37,00	4,11
12	3	3	3	2	3	4	4	4	4	30,00	3,33
13	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33,00	3,67
14	4	5	5	4	3	5	5	4	4	39,00	4,33
15	5	5	5	3	5	5	5	3	3	39,00	4,33
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36,00	4,00
17	5	4	4	5	3	4	4	4	4	37,00	4,11
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45,00	5,00
19	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42,00	4,67
20	2	4	2	3	3	4	2	3	3	26,00	2,89
21	3	2	2	3	2	2	2	3	2	21,00	2,33
22	4	4	5	4	3	4	4	4	4	36,00	4,00
23	2	2	2	2	2	2	3	2	2	19,00	2,11
24	5	5	5	3	5	5	3	5	5	41,00	4,56
25	3	2	3	2	2	2	2	3	2	21,00	2,33
26	3	3	3	5	3	5	4	3	3	32,00	3,56
27	4	5	4	4	5	4	3	4	5	38,00	4,22
28	3	2	2	3	2	2	2	3	2	21,00	2,33
29	1	2	3	3	2	4	5	1	2	23,00	2,56
30	2	2	2	3	2	4	4	2	2	23,00	2,56
31	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28,00	3,11
32	3	3	4	2	5	3	5	3	3	31,00	3,44

	Kinerja Pegawai												Sum_ Y2	mean_ Y2
	Y2. 1	Y2. 2	Y2 .3	Y2 .4	Y2 .5	Y2 .6	Y2 .7	Y2 .8	Y2 .9	Y2. 10	Y2. 11	Y2. 12		
1	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	50,00	4,17
2	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	50,00	4,17
3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	51,00	4,25
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	49,00	4,08
5	4	3	5	5	4	3	3	4	2	4	3	4	44,00	3,67
6	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	51,00	4,25
7	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	47,00	3,92
8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	38,00	3,17
9	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	52,00	4,33
10	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	56,00	4,67
11	4	4	5	4	2	3	3	3	4	4	4	4	44,00	3,67
12	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	40,00	3,33
13	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	37,00	3,08
14	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	50,00	4,17
15	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54,00	4,50
16	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	46,00	3,83
17	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	39,00	3,25
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58,00	4,83
19	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	54,00	4,50
20	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	2	37,00	3,08
21	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	27,00	2,25
22	4	4	4	5	3	2	4	4	2	4	4	4	44,00	3,67
23	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	23,00	1,92
24	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	56,00	4,67
25	3	2	2	3	5	3	2	2	3	2	2	2	31,00	2,58
26	3	3	5	3	2	3	3	5	3	3	5	5	43,00	3,58
27	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	56,00	4,67
28	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	26,00	2,17
29	2	2	2	2	5	3	3	2	3	3	2	4	33,00	2,75
30	3	3	2	2	5	2	3	2	2	3	2	4	33,00	2,75
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36,00	3,00
32	3	3	2	4	4	3	5	3	3	5	3	3	41,00	3,42

Lampiran 4 Deskriptif Karakteristik Responden

Frequencies

Statistics

		Jenis kelamin	Umur
N	Valid	32	32
	Missing	0	0

Frequency Table

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	14	43.8	43.8	43.8
	Perempuan	18	56.3	56.3	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	1	3.1	3.1	3.1
	21-25 Tahun	2	6.3	6.3	9.4
	26-30 Tahun	2	6.3	6.3	15.6
	31-35 Tahun	5	15.6	15.6	31.3
	36-40 Tahun	2	6.3	6.3	37.5
	>40 Tahun	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

No Responden	Karakteristik	
	gender	Usia
1	1	6
2	1	6
3	2	6
4	2	6
5	2	3
6	2	6
7	1	6
8	2	6
9	2	6
10	2	5
11	2	6
12	2	6
13	2	6
14	1	5
15	2	6
16	2	6
17	1	6
18	1	6
19	1	6
20	1	6
21	1	6
22	2	6
23	2	2
24	1	2
25	2	4
26	2	4
27	2	4
28	1	6
29	1	1
30	1	3
31	1	4
32	2	4

Keterangan Tabel Karakteristik Gender:

1= Laki-laki

2= Perempuan

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-laki	14
Perempuan	18
Total	32

Keterangan Tabel Karakteristik Usia :

1. <20

2. 21-25

3. 26-30

4. 31-35

5. 36-40

6. >40

Usia	Jumlah Responden
< 20 tahun	1
21-25 tahun	2
26-30 tahun	2
31-35 tahun	5
36-40 tahun	2
>40 tahun	20
Total	32

no. responden	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (tahun)
1	S-1	26
2	S-2	21
3	S-1	19
4	S-1	14
5	S-1	3
6	S-2	34
7	S-1	26
8	S-1	14
9	S-1	20
10	S-1	13
11	S-2	17
12	S-1	13
13	S-1	14
14	S-1	4
15	S-1	8
16	S-1	15
17	S-1	8
18	S-1	1
19	S-1	1
20	S-1	21
21	S-1	15
22	D-3	26
23	S-1	4
24	SMA	2
25	SMA	5
26	D-3	13
27	S-1	3
28	SMA	31
29	SD	2
30	SD	3
31	SD	2
32	SD	3

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden
SD	4
SMP	0
SMA	3
D3	2
S1	20
S2	3
Total	32

Lama Bekerja (tahun)	Jumlah Responden
<1	2
2-5	10
6-15	10
15-25	5
>25	5
Total	32

Variabel Penelitian
Motivasi (X1)
Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	32	1	5	3.66	1.066
X1.2	32	2	5	3.72	1.085
X1.3	32	2	5	3.81	.998
X1.4	32	2	5	3.84	.987
X1.5	32	2	5	3.56	.878
X1.6	32	2	5	3.81	.965
X1.7	32	1	5	3.38	1.100
X1.8	32	2	5	3.56	.840
X1.9	32	2	5	3.66	1.004
X1.10	32	2	5	3.75	.880
Valid N (listwise)	32				

Frequencies
Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Tidak Setuju	5	15.6	15.6	18.8
Kurang Setuju	4	12.5	12.5	31.3
Setuju	16	50.0	50.0	81.3
Sangat Setuju	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	18.8	18.8	18.8
Kurang Setuju	6	18.8	18.8	37.5
Setuju	11	34.4	34.4	71.9
Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	7	21.9	21.9	34.4
	Setuju	12	37.5	37.5	71.9
	Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	6	18.8	18.8	31.3
	Setuju	13	40.6	40.6	71.9
	Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	9.4	9.4	9.4
	Kurang Setuju	13	40.6	40.6	50.0
	Setuju	11	34.4	34.4	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	6	18.8	18.8	31.3
	Setuju	14	43.8	43.8	75.0
	Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	8	25.0	25.0	28.1
	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	43.8
	Setuju	14	43.8	43.8	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	9.4	9.4	9.4
	Kurang Setuju	12	37.5	37.5	46.9
	Setuju	13	40.6	40.6	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	34.4
	Setuju	15	46.9	46.9	81.3
	Sangat Setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	28.1
	Setuju	18	56.3	56.3	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Kepemimpinan Transformasional (X2) Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1.1	32	1	5	3.72	1.085
X2.1.2	32	2	5	3.72	1.085
X2.1.3	32	2	5	3.47	1.016
X2.1.4	32	2	5	3.69	.821
X2.1.5	32	2	5	3.53	.950
X2.1.6	32	2	5	3.69	1.091
X2.1.7	32	1	5	3.59	1.043
X2.1.8	32	2	5	3.75	1.078
X2.1.9	32	2	5	3.78	1.008
X2.1.10	32	2	5	3.59	.946
X2.2.1	32	2	5	3.66	1.066
X2.2.2	32	2	5	3.81	.896
X2.2.3	32	2	5	3.81	.931
X2.2.4	32	1	5	3.66	.902
X2.2.5	32	2	5	3.63	1.008
X2.2.6	32	1	5	3.66	1.035
X2.2.7	32	2	5	3.59	1.012
X2.2.8	32	2	5	3.44	.982
X2.2.9	32	2	5	3.69	.780
X2.3.1	32	2	5	3.47	.879
X2.3.2	32	2	5	3.66	1.066
X2.3.3	32	1	5	3.53	1.016
X2.3.4	32	2	5	3.69	1.030
X2.4.1	32	2	5	3.75	.984
X2.4.2	32	2	5	3.56	.914
X2.4.3	32	2	5	3.66	1.066
Valid N (listwise)	32				

Frequencies

Frequency Table

X2.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Tidak Setuju	4	12.5	12.5	15.6
Kurang Setuju	6	18.8	18.8	34.4
Setuju	13	40.6	40.6	75.0
Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Kurang Setuju	9	28.1	28.1	43.8
	Setuju	8	25.0	25.0	68.8
	Sangat Setuju	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	21.9	21.9	21.9
	Kurang Setuju	8	25.0	25.0	46.9
	Setuju	12	37.5	37.5	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	11	34.4	34.4	40.6
	Setuju	14	43.8	43.8	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Kurang Setuju	10	31.3	31.3	46.9
	Setuju	12	37.5	37.5	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	21.9	21.9	21.9
	Kurang Setuju	4	12.5	12.5	34.4
	Setuju	13	40.6	40.6	75.0
	Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	15.6
	Kurang Setuju	8	25.0	25.0	40.6
	Setuju	13	40.6	40.6	81.3
	Sangat Setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	34.4
	Setuju	12	37.5	37.5	71.9
	Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	31.3
	Setuju	14	43.8	43.8	75.0
	Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	11	34.4	34.4	46.9
	Setuju	11	34.4	34.4	81.3
	Sangat Setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Kurang Setuju	7	21.9	21.9	40.6
	Setuju	11	34.4	34.4	75.0
	Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	4	12.5	12.5	25.0
	Setuju	18	56.3	56.3	81.3
	Sangat Setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	28.1
	Setuju	16	50.0	50.0	78.1
	Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	2	6.3	6.3	9.4
	Kurang Setuju	8	25.0	25.0	34.4
	Setuju	17	53.1	53.1	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Kurang Setuju	6	18.8	18.8	37.5
	Setuju	14	43.8	43.8	81.3
	Sangat Setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	15.6
	Kurang Setuju	6	18.8	18.8	34.4
	Setuju	15	46.9	46.9	81.3
	Sangat Setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Kurang Setuju	10	31.3	31.3	46.9
	Setuju	10	31.3	31.3	78.1
	Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	21.9	21.9	21.9
	Kurang Setuju	8	25.0	25.0	46.9
	Setuju	13	40.6	40.6	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	10	31.3	31.3	37.5
	Setuju	16	50.0	50.0	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Kurang Setuju	10	31.3	31.3	46.9
	Setuju	14	43.8	43.8	90.6
	Sangat Setuju	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	21.9	21.9	21.9
	Kurang Setuju	4	12.5	12.5	34.4
	Setuju	14	43.8	43.8	78.1
	Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	15.6
	Kurang Setuju	9	28.1	28.1	43.8
	Setuju	13	40.6	40.6	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	34.4
	Setuju	14	43.8	43.8	78.1
	Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	31.3
	Setuju	15	46.9	46.9	78.1
	Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	11	34.4	34.4	46.9
	Setuju	12	37.5	37.5	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	18.8	18.8	18.8
Kurang Setuju	7	21.9	21.9	40.6
Setuju	11	34.4	34.4	75.0
Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja (Y1)
Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	32	0	5	3.53	1.191
Y1.2	32	2	5	3.78	1.070
Y1.3	32	2	5	3.75	1.016
Y1.4	32	2	5	3.50	.916
Y1.5	32	2	5	3.63	1.070
Y1.6	32	2	5	3.84	.920
Y1.7	32	2	5	3.84	.920
Y1.8	32	1	5	3.66	.902
Y1.9	32	2	5	3.56	1.014
Valid N (listwise)	32				

Frequencies
Frequency Table

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	1	3.1	3.1	3.1
Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	6.3
Tidak Setuju	3	9.4	9.4	15.6
Kurang Setuju	8	25.0	25.0	40.6
Setuju	13	40.6	40.6	81.3
Sangat Setuju	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Kurang Setuju	4	12.5	12.5	31.3
	Setuju	13	40.6	40.6	71.9
	Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Kurang Setuju	6	18.8	18.8	34.4
	Setuju	13	40.6	40.6	75.0
	Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	13	40.6	40.6	53.1
	Setuju	10	31.3	31.3	84.4
	Sangat Setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Kurang Setuju	8	25.0	25.0	43.8
	Setuju	10	31.3	31.3	75.0
	Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	4	12.5	12.5	25.0
	Setuju	17	53.1	53.1	78.1
	Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	4	12.5	12.5	25.0
	Setuju	17	53.1	53.1	78.1
	Sangat Setuju	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	2	6.3	6.3	9.4
	Kurang Setuju	8	25.0	25.0	34.4
	Setuju	17	53.1	53.1	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Kurang Setuju	8	25.0	25.0	43.8
	Setuju	12	37.5	37.5	81.3
	Sangat Setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y2) Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y2.1	32	2	5	3.66	.787
Y2.2	32	2	5	3.41	.837
Y2.3	32	2	5	3.59	1.043
Y2.4	32	1	5	3.66	1.153
Y2.5	32	2	5	3.69	1.091
Y2.6	32	2	5	3.69	1.030
Y2.7	32	2	5	3.59	1.073
Y2.8	32	1	5	3.75	1.136
Y2.9	32	2	5	3.50	1.016
Y2.10	32	2	5	3.69	1.030
Y2.11	32	1	5	3.75	1.164
Y2.12	32	2	5	3.66	1.035
Valid N (listwise)	32				

Frequencies Frequency Table

Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6.3	6.3	6.3
Kurang Setuju	11	34.4	34.4	40.6
Setuju	15	46.9	46.9	87.5
Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	15.6	15.6	15.6
Kurang Setuju	11	34.4	34.4	50.0
Setuju	14	43.8	43.8	93.8
Sangat Setuju	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	21.9	21.9	21.9
	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	37.5
	Setuju	14	43.8	43.8	81.3
	Sangat Setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	5	15.6	15.6	18.8
	Kurang Setuju	7	21.9	21.9	40.6
	Setuju	10	31.3	31.3	71.9
	Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Kurang Setuju	7	21.9	21.9	40.6
	Setuju	10	31.3	31.3	71.9
	Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	9.4	9.4	9.4
	Kurang Setuju	14	43.8	43.8	53.1
	Setuju	5	15.6	15.6	68.8
	Sangat Setuju	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Kurang Setuju	12	37.5	37.5	53.1
	Setuju	6	18.8	18.8	71.9
	Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	5	15.6	15.6	18.8
	Kurang Setuju	4	12.5	12.5	31.3
	Setuju	13	40.6	40.6	71.9
	Sangat Setuju	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	16	50.0	50.0	62.5
	Setuju	4	12.5	12.5	75.0
	Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Kurang Setuju	8	25.0	25.0	40.6
	Setuju	11	34.4	34.4	75.0
	Sangat Setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	5	15.6	15.6	18.8
	Kurang Setuju	5	15.6	15.6	34.4
	Setuju	11	34.4	34.4	68.8
	Sangat Setuju	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	21.9	21.9	21.9
	Kurang Setuju	3	9.4	9.4	31.3
	Setuju	16	50.0	50.0	81.3
	Sangat Setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 5
Output Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian
Motivasi (X1)
Correlations

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Sum_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.639**	.544**	.683**	.282	.594**	.334	.223	.308	.456**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.117	.000	.062	.220	.086	.009	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.639**	1	.605**	.711**	.646**	.534**	.470**	.144	.294	.600**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.002	.007	.432	.103	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.544**	.605**	1	.722**	.456**	.498**	.360*	.207	.288	.202	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.009	.004	.043	.256	.110	.267	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.683**	.711**	.722**	1	.514**	.544**	.561**	.304	.270	.473**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.001	.001	.091	.136	.006	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.282	.646**	.456**	.514**	1	.167	.443*	.213	.227	.355*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.117	.000	.009	.003		.362	.011	.241	.212	.046	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	.594**	.534**	.498**	.544**	.167	1	.342	.293	.464**	.551**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.004	.001	.362		.055	.103	.007	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7	Pearson Correlation	.334	.470**	.360*	.561**	.443*	.342	1	.358*	.237	.433*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.062	.007	.043	.001	.011	.055		.191	.044	.013	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.8	Pearson Correlation	.223	.144	.207	.304	.213	.293	.358*	1	.619**	.327	.514**
	Sig. (2-tailed)	.220	.432	.256	.091	.241	.103	.044		.000	.067	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.9	Pearson Correlation	.308	.294	.288	.270	.227	.464**	.237	.619**	1	.557**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.086	.103	.110	.136	.212	.007	.191	.000		.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.10	Pearson Correlation	.456**	.600**	.202	.473**	.355*	.551**	.433*	.327	.557**	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.267	.006	.046	.001	.013	.067	.001		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Sum_X1	Pearson Correlation	.740**	.821**	.711**	.840**	.615**	.721**	.660**	.514**	.603**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Kepemimpinan Transformasional (X2) Correlations

		Correlations										
		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.1.5	X2.1.6	X2.1.7	X2.1.8	X2.1.9	X2.1.10	Sum_X2
X2.1.1	Pearson Correlation	1	.726**	.768**	.587**	.588**	.714**	.666**	.683**	.827**	.451**	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.1.2	Pearson Correlation	.726**	1	.709**	.659**	.713**	.796**	.552**	.683**	.739**	.640**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.1.3	Pearson Correlation	.768**	.709**	1	.607**	.603**	.632**	.551**	.582**	.671**	.339	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.058	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.1.4	Pearson Correlation	.587**	.659**	.607**	1	.758**	.716**	.601**	.821**	.695**	.288	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.109	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.1.5	Pearson Correlation	.588**	.713**	.603**	.758**	1	.726**	.518**	.764**	.597**	.428*	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.015	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.1.6	Pearson Correlation	.714**	.796**	.632**	.716**	.726**	1	.650**	.755**	.699**	.592**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.1.7	Pearson Correlation	.666**	.552**	.551**	.601**	.518**	.650**	1	.739**	.742**	.514**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.002	.000		.000	.000	.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.1.8	Pearson Correlation	.683**	.683**	.582**	.821**	.764**	.755**	.739**	1	.810**	.530**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.1.9	Pearson Correlation	.827**	.739**	.671**	.695**	.597**	.699**	.742**	.810**	1	.513**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.1.10	Pearson Correlation	.451**	.640**	.339	.288	.428*	.692**	.514**	.530**	.513**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.058	.109	.015	.000	.003	.002	.003		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Sum_X2	Pearson Correlation	.855**	.864**	.774**	.793**	.779**	.873**	.776**	.896**	.892**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Correlations

		Correlations									
		X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.2.4	X2.2.5	X2.2.6	X2.2.7	X2.2.8	X2.2.9	Sum_X2
X2.2.1	Pearson Correlation	1	.538**	.453**	.645**	.777**	.708**	.674**	.703**	.642**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.001	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2.2	Pearson Correlation	.538**	1	.614**	.397*	.634**	.624**	.696**	.463**	.606**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.025	.000	.000	.000	.008	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2.3	Pearson Correlation	.453**	.614**	1	.190	.404*	.567**	.567**	.622**	.272	.570**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.298	.022	.001	.001	.000	.132	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2.4	Pearson Correlation	.645**	.397*	.190	1	.847**	.629**	.585**	.467**	.713**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.298		.000	.000	.000	.007	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2.5	Pearson Correlation	.777**	.634**	.404*	.847**	1	.738**	.700**	.562**	.707**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2.6	Pearson Correlation	.708**	.624**	.567**	.629**	.738**	1	.694**	.756**	.582**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2.7	Pearson Correlation	.674**	.696**	.567**	.585**	.700**	.694**	1	.672**	.651**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2.8	Pearson Correlation	.703**	.463**	.622**	.467**	.562**	.756**	.672**	1	.605**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.007	.001	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2.9	Pearson Correlation	.642**	.606**	.272	.713**	.707**	.582**	.651**	.605**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.132	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Sum_X2	Pearson Correlation	.823**	.756**	.570**	.787**	.876**	.850**	.855**	.770**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Correlations

Correlations

		X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.3.4	Sum_X2
X2.3.1	Pearson Correlation	1	.728**	.471**	.737**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.000	.000
	N	32	32	32	32	32
X2.3.2	Pearson Correlation	.728**	1	.621**	.751**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32
X2.3.3	Pearson Correlation	.471**	.621**	1	.750**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32
X2.3.4	Pearson Correlation	.737**	.751**	.750**	1	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32
Sum_X2	Pearson Correlation	.785**	.865**	.762**	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32

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

Correlations

Correlations

		X2.4.1	X2.4.2	X2.4.3	Sum_X2
X2.4.1	Pearson Correlation	1	.485**	.715**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000
	N	32	32	32	32
X2.4.2	Pearson Correlation	.485**	1	.371*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.005		.037	.000
	N	32	32	32	32
X2.4.3	Pearson Correlation	.715**	.371*	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.037		.000
	N	32	32	32	32
Sum_X2	Pearson Correlation	.883**	.612**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32

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

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

Kepuasan Kerja (Y1) Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Sum_Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.651**	.567**	.340	.440*	.402*	.255	.626**	.412*	.687**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.057	.012	.022	.159	.000	.019	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.2	Pearson Correlation	.651**	1	.779**	.477**	.743**	.718**	.423*	.755**	.771**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.000	.000	.016	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.3	Pearson Correlation	.567**	.779**	1	.485**	.682**	.613**	.613**	.713**	.736**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.4	Pearson Correlation	.340	.477**	.485**	1	.362*	.555**	.364*	.488**	.591**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.057	.006	.005		.042	.001	.041	.005	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.5	Pearson Correlation	.440*	.743**	.682**	.362*	1	.529**	.463**	.631**	.765**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.042		.002	.008	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.6	Pearson Correlation	.402*	.718**	.613**	.555**	.529**	1	.619**	.400*	.616**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.000	.001	.002		.000	.023	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.7	Pearson Correlation	.255	.423*	.613**	.364*	.463**	.619**	1	.205	.409*	.611**
	Sig. (2-tailed)	.159	.016	.000	.041	.008	.000		.259	.020	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.8	Pearson Correlation	.626**	.755**	.713**	.488**	.631**	.400*	.205	1	.818**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.023	.259		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.9	Pearson Correlation	.412*	.771**	.736**	.591**	.765**	.616**	.409*	.818**	1	.870**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000	.000	.000	.000	.020	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Sum_Y1	Pearson Correlation	.687**	.908**	.884**	.654**	.806**	.771**	.611**	.809**	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Kinerja Pegawai (Y2) Correlations

		Correlations												
		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	Y2.11	Y2.12	Sum_Y2
Y2.1	Pearson Correlation	1	.757**	.689*	.541**	.284	.540**	.593**	.658**	.464**	.579**	.678**	.444*	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.115	.001	.000	.000	.008	.001	.000	.011	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2.2	Pearson Correlation	.757**	1	.676**	.550**	.250	.564**	.585**	.653**	.398*	.601**	.704**	.390*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.168	.001	.000	.000	.024	.000	.000	.027	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2.3	Pearson Correlation	.689**	.676**	1	.658**	.055	.539**	.539**	.810**	.502*	.599**	.817**	.673**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.765	.001	.001	.000	.003	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2.4	Pearson Correlation	.541**	.550**	.658**	1	.425*	.586**	.665**	.720**	.482**	.722**	.607**	.357*	.797**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.015	.000	.000	.000	.005	.000	.005	.045	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2.5	Pearson Correlation	.284	.250	.055	.425*	1	.513**	.494**	.273	.204	.427**	.191	.245	.476**
	Sig. (2-tailed)	.115	.168	.765	.015		.003	.004	.130	.263	.015	.296	.177	.006
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2.6	Pearson Correlation	.540**	.564**	.539**	.586**	.513**	1	.699**	.676**	.617**	.635**	.632**	.380*	.799**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000	.003		.000	.000	.000	.000	.000	.032	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2.7	Pearson Correlation	.593**	.585**	.539**	.665**	.494**	.699**	1	.628**	.577**	.903**	.639**	.596**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.004	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2.8	Pearson Correlation	.658**	.653**	.810**	.720**	.273	.676**	.628**	1	.559**	.620**	.878**	.556**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.130	.000	.000		.001	.000	.000	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2.9	Pearson Correlation	.464**	.398*	.502*	.482**	.204	.617**	.577**	.559**	1	.586**	.627**	.445*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.008	.024	.003	.005	.263	.000	.001	.001		.000	.000	.011	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2.10	Pearson Correlation	.579**	.601**	.599**	.722**	.427**	.635**	.903**	.620**	.586**	1	.632**	.622**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2.11	Pearson Correlation	.678**	.704**	.817**	.607**	.191	.632**	.639**	.878**	.627**	.632**	1	.676**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.296	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2.12	Pearson Correlation	.444*	.390*	.673**	.357*	.245	.380*	.596**	.556**	.445*	.622**	.676**	1	.692**
	Sig. (2-tailed)	.011	.027	.000	.045	.177	.032	.000	.001	.011	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Sum_Y2	Pearson Correlation	.765**	.756**	.814**	.797**	.476**	.799**	.857**	.871**	.699**	.857**	.874**	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Lampiran 6
Output Uji Reliabilitas Variabel Penelitian
Reliability
Scale: Motivasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	10

Reliability
Scale: Kepemimpinan Transformasional (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	26

Reliability
Scale: Kepuasan Kerja (Y1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	9

Reliability**Scale: Kinerja Pegawai (Y2)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	12

Lampiran 7
Regresi Linear Berganda
 $Y1 = a + X1 + X2$
Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional (X2), Motivasi (X1)	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,975 ^a	,951	,947	,17908	,951	280,708	2	29	,000	1,997

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X2), Motivasi (X1)
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.005	2	9.003	280.708	.000 ^a
	Residual	.930	29	.032		
	Total	18.935	31			

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X2), Motivasi (X1)
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.123	.179		-.684	.499
	Motivasi (X1)	.236	.066	.207	3.568	.001
	Kepemimpinan Transformasional (X2)	.804	.057	.818	14.119	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.123	.179		-.684	.499					
	Motivasi (X1)	.236	.066	.207	3,568	.001	.783	.552	.147	.504	1,984
	Kepemimpinan Transformasional (X2)	.804	.057	.818	14,119	.000	.964	.934	.581	.504	1,984

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

$$Y2 = c + X1 + X2$$

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional (X2), Motivasi (X1)	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,928 ^a	,861	,852	,30735	,861	90,133	2	29	,000	1,835

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X2), Motivasi (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.029	2	8.514	90.133	.000 ^a
	Residual	2.739	29	.094		
	Total	19.768	31			

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X2), Motivasi (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
	1 (Constant)	-,160	,308				-,521	,607		
Motivasi (X1)	,325	,114	,279	2,861	,008	,779	,469	,198	,504	1,984
Kepemimpinan Transformasional (X2)	,713	,098	,711	7,299	,000	,907	,805	,505	,504	1,984

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y2)

$$Y2 = d + Y1$$

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (Y1) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,897 ^a	,805	,798	,35873	,805	123,617	1	30	,000	2,137

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Y1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.908	1	15.908	123.617	.000 ^a
	Residual	3.861	30	.129		
	Total	19.768	31			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Y1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
	1 (Constant)	,266	,310				,857	,398		
Kepuasan Kerja (Y1)	,917	,082	,897	11,118	,000	,897	,897	,897	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y2)

RIWAYAT HIDUP

Nama Penulis adalah Theresia Dwi Suhadi, dilahirkan di kota Surabaya, pada tanggal 27 Juni 1974. Pendidikan di Sekolah Dasar ditempuh di SDK. Santa Theresia II, Surabaya. Selanjutnya pendidikan menengah ditempuh di SMPK. Santo Stanislaus II, Surabaya dan dilanjutkan di SMAK. Santo Stanislaus, Surabaya. Penulis menyelesaikan Program Strata I di IKIP Negeri Surabaya (Sekarang Universitas Negeri Surabaya) pada jurusan Pendidikan Biologi, lulus tahun 1996. Judul Skripsi yang Penulis tulis pada tugas akhir di S-1 adalah: Analisis Penguasaan Konsep sehubungan dengan Pelaksanaan Kegiatan Praktikum Biologi Kelas II Cawu 2 SMU di Kecamatan Tambaksari Surabaya. Penulis pernah menjadi salah satu Peneliti Terbaik dalam Implementasi Penelitian Tindakan Kelas (PTK) yang diselenggarakan oleh Universitas Widya Mandala Surabaya yang bekerjasama dengan IM-HERE pada Agustus, 2008 dengan karya PTK yang berjudul Penerapan Metode *Constructivism* dalam Kegiatan Pembelajaran Biologi Kelas X di SMA Katolik Santo Stanislaus pada Tahun Pelajaran 2007-2008.