

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SERTA DAMPAKNYA DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI SMA DAN SMK MUHAMMADIYAH KOTA PALEMBANG

Taty Fauzi<sup>1</sup>, Yulia Andriani<sup>2</sup>, Omar Hendro<sup>3</sup>

Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Palembang

[taty.fauzy@yahoo.co.id](mailto:taty.fauzy@yahoo.co.id)

---

## Info Artikel :

Diterima 29 Maret 2020

Direview 5 April 2020

Disetujui 20 April 2020

---

## Keywords :

Leadership Style, Job Satisfaction, Performance and Decision Making.

---

## ABSTRACT

**Purpose** - This study aims to determine and analyze, 1). The influence of leadership style on teacher performance. 2). Effect of satisfaction on teacher performance. 3). The influence of leadership style has an impact on decision making. 4). The effect of job satisfaction has an impact on decision making at the Muhammadiyah High School and Vocational School in Palembang, and 5). The effect of teacher performance has an impact on decision making.

**Design/methodology** - The design of this research is associative research by connecting between variables. The data used in this study were primary and secondary data, and respondents' answers were 80 teachers in the Muhammadiyah High School and SMK Palembang City. The analytical method used is path analysis and through testing the validity and reliability. Test data used to determine the characteristics of the data are the normality test and linearity test. The test model used consisted of multicollinearity test and heteroscedasticity test.

**Findings** - 1). Teacher leadership style and job satisfaction significantly influence teacher performance. 2). Leadership style and job satisfaction have an impact on decision making. 5). Teacher performance has an impact on decision making in the Muhammadiyah High School and SMK Palembang City. Implications: This study provides results that motivation and competence are supporting factors for improving employee performance.

---

## Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

**Alamat** : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

**E-Mail** :

[motivasi.feb.ump@gmail.com](mailto:motivasi.feb.ump@gmail.com)

Access this article online	
Quick Response Code:	<b>Website:</b> <a href="http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi">http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi</a>
	<b>p-ISSN:</b> 2548-1622 <b>e-ISSN:</b> 2716-4039    Jurnal <b>MOTIVASI</b>

## A. PENDAHULUAN

### I. Latar Belakang Penelitian

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk itu profesionalisme guru dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat. Guru yang profesional harus memahami tentang komponen wawasan kependidikan yang berlaku sehingga guru dapat memahami landasan dan kebijakan pendidikan, tingkat perkembangan peserta didik serta pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajarannya. Semakin meningkatnya kesejahteraan guru maka dituntut untuk meningkatkan kinerjanya baik di bidang pembelajaran maupun perannya dalam masyarakat. Kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dalam out put yang dihasilkan. Out put yang dihasilkan terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Profesi guru menurut Departemen Pendidikan Nasional (2009) dapat dinilai dari kepribadian guru secara umum, pemahaman guru terhadap visi, misi, dan tujuan sekolah, kualitas kerja guru, kemampuan mengelola proses pembelajaran dan pengembangan profesi guru. Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan antara lain, guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain. Guru sebagai subjek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri, hal ini tentu tidak terlepas dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja adalah elemen peningkatan kinerja guru.

Mutu pelayanan sekolah merupakan salah satu hal yang penting diberikan sekolah untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Sekolah harus memperhatikan hal-hal penting yang dibutuhkan pelanggan, supaya pelanggan merasakan kepuasan sebagaimana yang diharapkan. Mutu pelayanan sekolah merupakan jaminan bahwa proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah sesuai dengan yang seharusnya terjadi dan sesuai pula dengan yang diharapkan. Kepuasan pelanggan merupakan perasaan senang atau kecewa

seseorang sebagai hasil perbandingan antara prestasi atau produk yang dirasakan dan yang diharapkannya. Jika dikaitkan atau diterapkan kepuasan pelanggan pada bidang pendidikan, maka penilaian terhadap aspek setiap komponen belajar-mengajar khususnya kinerja guru dalam mengelola proses belajar-mengajar. Implementasi kebijakan pendidikan merupakan suatu pertimbangan yang didasarkan atas sistem nilai dan beberapa penilaian atas faktor-faktor yang bersifat situasional, pertimbangan tersebut dijadikan sebagai dasar untuk mengoperasikan pendidikan yang bersifat melembaga.

Kebijakan pendidikan yang dibuat di tingkat Kementerian terkadang terhambat saat diimplementasikan, karena adanya otonomi pendidikan di daerah, belum lagi masalah prosedur operasional standar dalam penggunaan teknologi informasi yang belum dipahami oleh sekolah. Banyak kebijakan yang sudah bagus tetapi di tingkat daerah tidak dilaksanakan, karena prosedur operasionalnya belum dipahami. Misalkan pemahaman daerah terhadap Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang memanfaatkan TIK sebagai media pembelajaran bukan hanya sekedar pengganti mesin ketik, yang hanya memindahkan teks di buku ke dalam media elektronik tersebut.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah tugas dan peran kepala sekolah adalah membina atau mengembangkan sekolah secara terus menerus sesuai dengan perkembangan dan tantangan zaman. Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Kepadanya melekat kuasa dan wewenang untuk mengelola seluruh sumberdaya yang ada di sekolah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Kepemimpinan merupakan perilaku atasan untuk mempengaruhi pegawai, bekerja sama membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas. Menurut Wukir (2013, p. 134) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama.

Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Pimpinan ini bukan hanya penting, karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, juga berpengaruh pada semangat dan kegairahan kerja para pegawainya.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA dan SMK Muhammadiyah, berdasarkan pengamatan peneliti belum sepenuhnya mempunyai jiwa pendidik, belum ada ketegasan dalam menjalankan manajemen, (*manage*), kemampuan menata administrasi belum tertata dengan baik (*administrator*), rendahnya pengawasan terhadap bawahan (*supervisor*) dan kemampuan sebagai inovator serta motivator kepala sekolah masih rendah.

Kepuasan didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008, p.107). Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya. menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi penting dari kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi dan kondisi kerja. Kedua, kepuasan kerja seringkali menentukan seberapa besar hasil yang akan dicapai atau harapan-harapan yang akan dilampaui. Misalnya, bila anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja lebih keras daripada yang lainnya dalam suatu departemen tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit, maka mereka dapat memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan rekan sekerjanya. Mereka akan menjadi tidak puas. Sebaliknya jika mereka merasa diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan adil, maka mereka akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri (Luthans, 2009, p. 243).

Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan dampak pengambilan keputusan dipengaruhi oleh kepuasan. Suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik, jika tidak memiliki pemimpin yang baik mempunyai rencana ataupun program untuk kemajuan organisasi.

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan kesiapan peserta didik dalam meningkatkan kompetensi diri dalam terjun di dunia usaha dan dunia industri nanti. Akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan.

Kinerja adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Abdullah, 2014. p. 3). Sedangkan menurut Zainal (2009, p. 406)

“ *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*” .

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA dan SMK Muhammadiyah, berdasarkan pengamatan peneliti belum sepenuhnya mempunyai jiwa pendidik, belum ada ketegasan dalam menjalankan manajemen, (*manage*), kemampuan menata administrasi belum tertata dengan baik (*administrator*), rendahnya pengawasan terhadap bawahan (*supervisor*) dan kemampuan sebagai inovator serta motivator kepala sekolah masih rendah.

Kinerja Guru Tetap dan Guru Honor pada SMA dan SMK Muhammadiyah di Kota Palembang, hasil wawancara awal peneliti menyatakan masih rendah. Hal ini tercermin dari bahwa guru belum mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, tidak terjalannya kerja sama dalam menyelesaikan tugas, rendahnya inovasi dalam melaksanakan tugas pokok, kehadiran tidak sesuai jadwal yang telah ditentukan, rendahnya kerapian dan kesopanan, belum tuntasnya yang diperoleh peserta didik (ketuntasan kompetensi), belum menguasai mata pelajaran yang menjadi tanggung jawab, pemahaman terhadap profesi keguruan dan kemampuan menyesuaikan perubahan kebijakan dan peraturan. Dalam pengambilan keputusan mempunyai fenomena, baik secara non fisik maupun fisik dihadapi guru tetap persyarikatan SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

## 2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang?
- Bagaimana pengaruh kepuasan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang?
- Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang?
- Bagaimana pengaruh kepuasan kerja berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang?

- e. Bagaimana pengaruh kinerja guru berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang?

### 3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

- Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.
- Pengaruh kepuasan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.
- Pengaruh gaya kepemimpinan berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.
- Pengaruh kepuasan kerja berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.
- Pengaruh kinerja guru berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

### 4. Manfaat Penelitian.

#### a. Manfaat Praktis

- Memberikan masukan bagi Pimpinan untuk pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.
- Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berdampak dalam pengambilan keputusan dan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

#### b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi literatur penelitian selanjutnya dibidang manajemen sumber daya manusia sehingga berguna untuk pengembangan ilmu.

## B. KAJIAN PUSTAKA

### 1. Teori

#### a. Gaya Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2009: 287) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu agar bawahan mau melaksanakan perintah, pemimpin harus mempunyai peranan sebagai: Pelaksana (*executive*), Perencana (*planner*), Ahli (*expert*), Wakil kelompok (*external groups representative*), Pemberi ganjaran / pujian dan hukuman (*purveyor of rewards and punishment*), Wasit dan penengah (*arbitrator and mediator*), Bagian dari kelompoknya (*exampler*), Lambang kelompok

(*symbol of group*), Pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya (*surrogate for individual responsibility*), Figur seorang ayah (*father figure*), Kambing hitam (*scape goat*).

Adapun macam macam gaya kepemimpinan yang ada saat ini diantaranya adalah :

#### a). Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter hanya berpusat dari diri sendiri. Jenis yang satu ini sangat dominan dan tidak memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengemukakan pendapat. Komunikasi hanya berjalan satu arah dan semua perintahnya harus dilaksanakan. Pengaruh gaya kepemimpinan yang otokratis akan membuat pekerja merasa tidak dihargai. Namun, ada dampak positif yang diberikan yaitu pola pekerja sesuai dengan rencana. Akibat buruknya dapat menimbulkan protes karena pekerja tidak diberi kebebasan untuk bersuara.

#### b). Demokratis

Gaya kepemimpinan yang cukup disukai oleh pekerja saat ini adalah yang bersifat demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis selalu melibatkan anggota yang lain untuk mengambil keputusan dan tidak memaksakan kehendaknya. Setiap karyawan diberikan kebebasan untuk mengeluarkan aspirasinya demi kesuksesan bersama. Atasan yang menggunakan gaya ini, pengelolaan kinerjanya akan sangat mudah karena koordinasi tercipta dengan sendirinya. Namun, dari segi pengawasan lemah sebab semua pekerja dianggap memiliki kedudukan yang sama.

#### c). Situasional

Sangat jarang ada pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan situasional. Selain bertugas sebagai pemberi perintah, juga membimbing dan membantu. Pengaruh gaya kepemimpinan akan membuat pekerja memiliki contoh yang bisa ditiru. Pemimpin dapat menyesuaikan dengan kondisi pekerjaanya. Jadi tidak harus bekerja sebagai atasan saja, bisa juga dengan turun langsung memberikan pengarah dan pengawasan. Memang membutuhkan tenaga ekstra namun bila dilakukan dengan benar dapat memberikan hasil maksimal.

#### d). Karismatik

Atasan yang karismatik biasanya bisa mengendalikan anak buahnya dengan mudah dengan menggunakan wibawa dan juga pesona yang dimiliki. Pengaruh gaya

kepemimpinan tentu saja akan membuat karyawan melaksanakan perintahnya secara langsung tanpa protes. Jika menilik pada pengertian gaya kepemimpinan yang sudah disebutkan diatas, bisa jadi jenis ini adalah karakter bawaan. Tidak semua orang bisa terlahir dengan jiwa pemimpin yang melekat pada sifatnya, kemampuan tersebut sebagian besar didapatkan dari proses kerja dan belajar.

#### b. Kepuasan Kerja

Menurut Fathoni, (2012:128) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Wibowo (2011:323) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Hasibuan, (2010:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Nasution (2013, p.193) ada beberapa hal yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan yaitu:

- a) Pekerjaan yang tidak monoton.
- b) Pekerjaan yang dirancang oleh manajemen perusahaan sedemikian rupa sehingga tidak menyia-nyiakan waktu dan tenaga kerja karyawan.
- c) Karyawan bebas merencanakan sendiri pekerjaan dan tata kerja yang selektif.
- d) Karyawan memperoleh wewenang yang memadai atas pekerjaannya.
- e) Karyawan menyelesaikan pekerjaan harus memperoleh pengakuan atas hasil karyanya dan mendapat kesempatan untuk berkembang.
- f) Karyawan merasa tidak diawasi dengan ketat.
- g) Pekerjaan menyediakan umpan balik dari atasan tanpa menyebabkan rasa sakit hati dan kecewa.

#### c. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2012:198). Menurut Sedarmayanti

(2010:23), kinerja adalah status kemampuan yang diukur berdasarkan pelaksanaan tugas yang sesuai uraian tugasnya. Menurut Irianto (2010, p. 88), kinerja adalah hasil/prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi.

Indikator-indikator kinerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Loyalitas : kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
2. Tanggung Jawab : rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
3. Ketrampilan : kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan (Mangkunegara, 2012:70).
4. Kemampuan kerja : merupakan kemampuan menguasai seluk beluk pekerjaannya serta mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik.
5. Kerajinan : merupakan ketekunan atau kerajinan seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.
6. Kepatuhan kerja : merupakan kepatuhan seorang pegawai terhadap prosedur dalam melakukan pekerjaan.
7. Kualitas pekerjaan : merupakan kesempurnaan hasil pekerjaan, kerapian, kebenaran prosedur kerja, keletihan dan kecepatan kerja.
8. Hubungan kerjasama : merupakan mutu hasil pekerjaan yang memerlukan kerjasama serta kemampuan dalam bekerjasama.
9. Kepemimpinan : merupakan kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan tugasnya serta mampu atau sanggup membimbing, mendorong, dan menjadi teladan bawahannya.
10. Prakarsa atau inisiatif : merupakan kemampuan menggabungkan pikiran dan usaha, serta berusaha memulai pekerjaan tanpa diminta.
11. Tanggung jawab : berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik, tepat waktu dan dapat bekerjasama dengan selaras serta jujur dalam melaksanakan tugas (Robbins, 2012:217).

#### d. Pengambilan Keputusan

G. R. Terry mengemukakan bahwa pengambilan keputusan adalah sebagai pemilihan yang didasarkan kriteria tertentu atas dua atau

lebih alternatif yang mungkin. Menurut Claude S. George, Jr mengatakan proses pengambilan keputusan itu di kerjakan oleh kebanyakan manajer berupa suatu kesadaran, kegiatan pemikiran yang termasuk pertimbangan, penilaian dan pemilihan diantara sejumlah alternatif. Ahli lain Horold dan Cyril O'Donnell mengatakan bahwa pengambilan keputusan adalah pemilihan diantara anternatif mengenai suatu cara bertindak yaitu inti dari perencanaan, suatu rencana tidak dapat di katakan tidak ada jika tidak ada keputusan, suatu sumber yang dapat di percaya, petunjuk atau reputasi yang tekah di buat.

P. Siagian mendefinikan pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan sistematis terhadap suatu masalah, pengumpulan fakta dan data, penelitian yang matang atas alternatif dan tindakan.

### **Indikator Pengambilan Keputusan**

Indikator Pengambilan Keputusan menurut Syamsi dalam Hevi (2013) sebagai berikut :

#### 1). Tujuan

Tujuan tersebut harus disesuaikan dengan tingkat relevansi dengan kebutuhan, kejelasan dan kemampuan memprediksi.

#### 2). Identifikasi Alternatif

Identifikasi alternatif maksudnya adalah untuk mencapai tujuan tersebut, kiranya perlu dibuatkan beberapa alternatif, yang nantinya perlu dipilih salah satu yang dianggap paling tepat.

#### 3). Faktor yang tidak dapat diketahui sebelumnya.

Faktor yang tidak dapat diketahui sebelumnya artinya adalah keberhasilan pemilihan alternatif itu baru dapat diketahui setelah putusan itu dilaksanakan. Waktu yang akan datang tidak dapat diketahui dengan pasti. Oleh karena itu, kemampuan pimpinan untuk memperkirakan masa yang akan datang sangat menentukan terhadap berhasil tidaknya keputusan yang akan dipilihnya.

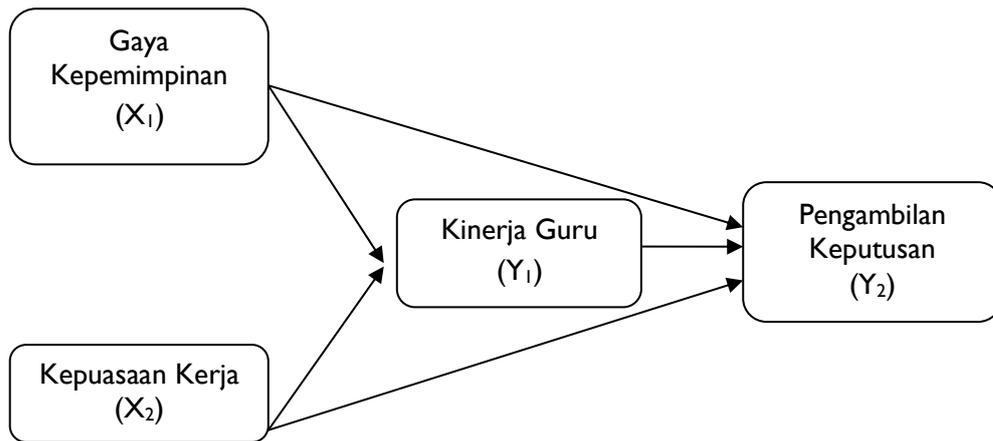
#### 4) Dibutuhkan sarana untuk mengukur hasil yang dicapai.

Dibutuhkan sarana untuk mengukur hasil yang dicapai maksudnya adalah masing-masing alternatif perlu disertai akibat positif dan negatifnya, termasuk sudah diperhitungkan di dalamnya uncontrollable events-nya. Alternatif-alternarif menggunakan sarana atau alat untuk mengukur yang akan diperoleh atau pengeluaran yang perlu dilakukan dari setiap kombinasi alternatif keputusan dan peristiwa di luar jangkauan manusia itu.

## **2. Kerangka Pemikiran.**

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggunakan kajian deskriptif, dengan kata lain bahwa kajian yang penulis terapkan menggunakan teori-teori yang dikemukakan para ahli. Dari pengertian dan hasil penelitian yang relevan dapat dijelaskan secara paradigma alur pikir sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir**



Sumber : Pemikiran peneliti berdasarkan teori.

### 3. Hipotesis Penelitian

Peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- 1). Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.
- 2). Ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.
- 3). Ada pengaruh gaya kepemimpinan berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.
- 4). Ada pengaruh kepuasan kerja berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.
- 5). Ada pengaruh kinerja guru berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

## C. METODOLOGI PENELITIAN

### I. Desain Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini dengan penyebaran kuesioner dan wawancara untuk mengetahui mengenai pengaruh antara variabel-variabel yaitu gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru serta dampaknya dalam pengambilan keputusan yang dilakukan dengan jalan mengadakan suatu daftar pertanyaan berupa formulir-formulir, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subyek untuk mendapatkan jawaban tentang tanggapan (respon) tertulis seperlunya. Lalu dilakukan analisa data dalam rangka pengujian hipotesis.

### 2. Data

#### a. Jenis Data

Data yang dikumpulkan harus dapat dibuktikan kebenarannya, tepat waktu, sesuai dan dapat memberikan gambaran yang menyeluruh. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yaitu data bukan berupa angka. Data kualitatif itu nantinya akan dikuantitatifkan berupa pilihan: sangat tidak setuju = 1, tidak setuju = 2, netral = 3, setuju = 4 dan sangat setuju = 5 sebagai keperluan analisis. Diperoleh dari hasil penyebaran angket yang berkaitan dengan masalah diteliti kepada pelanggan.

#### b. Sumber Data

Data yang didapat peneliti dari sumber pertama baik individu/perorangan berupa wawancara responden dan jawaban responden dan pengisian

kuisisioner yang disebar. Data primer penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dengan menyebarkan kuisisioner berisi pertanyaan langsung dengan menyebarkan kuisisioner berisi pertanyaan kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan dampaknya dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan skala *likert*. Data Sekunder, sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dengan melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh orang lain. Data sekunder berupa biodata guru, masa kerja, tingkat pendidikan, prestasi guru dan lain-lain.

### 3. Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah analisa secara asosiatif yang melihat korelasi antara variabel bebas dan terikat.

**Kinerja Guru ( $Y_1$ ).** Kinerja guru adalah hasil yang dicapai secara optimal seorang guru dalam kegiatan mengajarnya di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang. Indikatornya a. Loyalitas, b. Tanggung Jawab, dan c. Keterampilan. **Pengambilan Keputusan ( $Y_2$ )** Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan sistematis terhadap suatu masalah, pengumpulan fakta dan data, penelitian yang matang atas alternatif dan tindakan tersebut di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang indikator a. Tujuan, b. Identifikasi alternative, c. Faktor yang tidak dapat diketahui sebelumnya. d. Dibutuhkan sarana untuk mengukur hasil yang dicapai.

**Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )** Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok ke arah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang. Indikatornya a. Pelaksana b. Perencana dan c. Ahli.

**Kepuasan Kerja Guru ( $X_2$ )** Kepuasan Kerja Guru adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang. Indikatornya a. Aspirasi (*Voice*), b. Kesetiaan (*Loyalty*) dan c. Pegabayan (*Neglect*)

### 4. Populasi dan Sampel

Populasi didasarkan dari jumlah seluruh guru tetap dan honor Persyarikatan SMA dan SMK Muhammadiyah di Kota Palembang dengan total kumulatif sebanyak 400 guru.

Sampel dihitung dengan rumus Slovin untuk populasi 400 guru dengan tingkat kesalahan 10 %

maka jumlah sampel :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

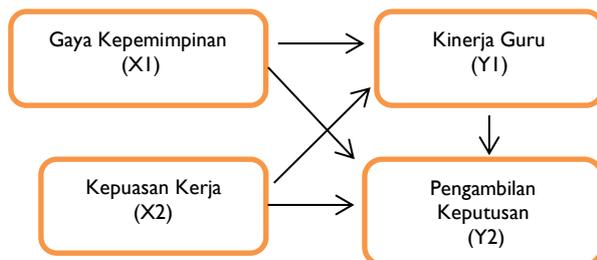
Total jumlah sampel guru tetap dan honorer SMA dan SMK Muhammadiyah di Kota Palembang 80 guru.

### 5. Metode Analisis

Analisis jalur dapat dilakukan setelah model dari penelitian memenuhi syarat lolos dari asumsi klasik. Syarat tersebut adalah data tersebut harus terdistribusi secara normal, tidak mengandung multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis.

Model analisis dalam proses penelitian ini dilakukan *Structural Equation Modeling (SEM)*. SEM adalah suatu *modeling statistic* yang bersifat sangat *cross sectional*, *linier* dan umum. Ghazali dan Fuad (dalam Sarjono dan Julianita, 2014) mengemukakan SEM merupakan teknik analisis *multivariate* yang dapat menganalisis hubungan antarvariabel secara kompleks.

Struktur Model menggambarkan hubungan antar variabel-variabel terikat atau variabel bebas dengan variabel laten, untuk mengujinya digunakan alat *path analysis* dengan menggunakan *amos* untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel bebas dengan variabel terikat. Model SEM dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : Pemikiran Peneliti berdasarkan Teori, 2018  
Gambar.2.

Model SEM dari Variabel Penelitian

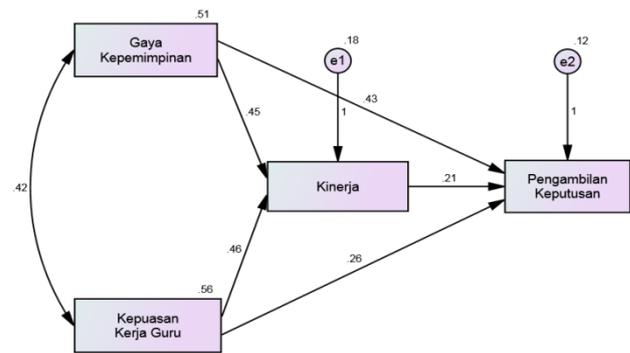
## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### I. HASIL PENELITIAN

#### a. Pengujian Model Dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Langkah perhitungannya adalah menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh total variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel perantara kemudian menghitung residual variable ( $\epsilon$ ) atau variabel sisa yaitu variabel selain variabel bebas dan variabel perantara yang juga mempengaruhi variabel tergantung tetapi tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Rumus error adalah sebagai berikut (Imam ghazali; 2006):  $\epsilon = \sqrt{1 - R^2}$



Gambar.3  
Hasil Analisis Jalur

Bentuk persamaan standar dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_{Y_1 X_1} X_1 + \beta_{Y_1 X_2} X_2 + \epsilon \quad (\text{persamaan substruktur 1})$$

$$Y_2 = \beta_{Y_2 X_1} X_1 + \beta_{Y_2 X_2} X_2 + \beta_{Y_2 Y_1} Y_1 + \epsilon \quad (\text{persamaan substruktur 2})$$

#### 1). Pengaruh Langsung (*direct effect*)

a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pengambilan Keputusan

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,429$$

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Pengambilan Keputusan sebesar 0,429.

b). Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Pengambilan Keputusan

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,264$$

Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja Guru berpengaruh terhadap variabel Pengambilan Keputusan sebesar 0,264.

c). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,449$$

Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru sebesar 0,449.

d). Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,461$$

Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja Guru berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru sebesar 0,461.

e). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Pengambilan Keputusan

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,208.$$

Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Guru berpengaruh terhadap variabel Pengambilan Keputusan sebesar 0,208.

## 2). Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*)

a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pengambilan Keputusan melalui Kinerja Guru  
 $X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,449).(0,208) = 0,093392$

Hasil estimasi diperoleh bahwa nilai variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,449 dan nilai koefisien variabel perantara Kinerja Guru sebesar 0,208 menghasilkan nilai variabel Pengambilan Keputusan sebesar 0,093392.

b). Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Pengambilan Keputusan melalui Kinerja Guru  
 $X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,461).(0,208) = 0,095888$

Berdasarkan hasil dari estimasi dapat diperoleh bahwa nilai variabel Kepuasan Kerja Guru sebesar 0,461 dengan nilai koefisien pada variabel perantara Kinerja Guru sebesar 0,208 sehingga menghasilkan nilai variabel Pengambilan Keputusan sebesar 0,095888.

## 3). Pengaruh Total (*Total effect*)

a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Pengambilan Keputusan

Pengaruh Total = Pengaruh langsung + Pengaruh Tidak Langsung

$$TE = 0,429 + 0,093392 = 0,522392.$$

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diperoleh bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan dengan nilai total yang diperoleh sebesar 0,522392.

b). Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Pengambilan Keputusan

Pengaruh Total = Pengaruh langsung + Pengaruh Tidak Langsung

$$TE = 0,264 + 0,095888 = 0,359888$$

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diperoleh bahwa variabel Kepuasan Kerja Guru berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan dengan nilai total yang diperoleh sebesar 0,359888.

Berdasarkan perhitungan pengaruh antar jalur diketahui bahwa pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Pengambilan Keputusan yaitu sebesar 0,429, sedangkan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Pengambilan Keputusan yaitu sebesar 0,522392. Sedangkan untuk pengaruh langsung Kepuasan Kerja Guru terhadap Pengambilan Keputusan yaitu sebesar 0,264, sedangkan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Pengambilan Keputusan yaitu sebesar 0,359888. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jalur yang lebih efektif adalah jalur antara Gaya Kepemimpinan terhadap Pengambilan Keputusan melalui Kinerja Guru.

## b. Pengujian Hipotesis

Dari hasil estimasi dengan menggunakan menggunakan metode *Path Analysis*, maka diperoleh nilai uji hipotesis secara parsial seperti berikut ini :

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara  $t$ -hitung dengan  $t$ -tabel. Dalam metode estimasi dengan menggunakan metode *Path Analysis*, nilai Critical (CR) adalah sama dengan nilai  $t$  ( $t_{hitung}$ ) pada regresi OLS dan  $P$  adalah tingkat probabilitas signifikansi dengan \*\*\* berarti signifikan pada 0,01 (1%), tetapi untuk tingkat signifikansi 0,05 (5%) nilai  $P$  (probabilitas signifikansi) tetap akan tampil pada tabel estimasi. Dari tabel probability  $t$ , maka diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,99006$ , nilai ini akan dibandingkan dengan nilai CR pada tabel estimasi untuk menguji hipotesis secara parsial.

### 1). Pengujian hipotesis pertama

Nilai  $t$ -value dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,237 lebih besar dari pada nilai  $t$ -tabel sebesar 1,99006, sedangkan nilai  $P$  ( $P$ -value) = 0,000 nilainya berada dibawah 1% atau 0,05 maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang..

### 2). Pengujian hipotesis kedua

Nilai  $t$ -value dari variabel kepuasan kerja sebesar 4,553 lebih besar dari pada nilai  $t$ -tabel sebesar 1,99006, sedangkan nilai  $P$  ( $P$ -value) = 0,000 nilainya berada diatas 5% atau 0,05 maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang..

### 3). Pengujian hipotesis ketiga

Nilai  $t$ -value dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,548, lebih besar dari pada nilai  $t$ -tabel sebesar 1,99006, sedangkan nilai  $P$  ( $P$ -value) = 0,000 nilainya berada dibawah 1% atau 0,01 maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA & SMK Muhammadiyah Kota Palembang

### 4). Pengujian hipotesis keempat

Nilai  $t$ -value dari variabel kepuasan kerja sebesar 2,892 lebih besar dari pada nilai  $t$ -tabel sebesar 1,99006, sedangkan nilai  $P$  ( $P$ -value) = 0,004 nilainya berada dibawah 1% atau 0,01 maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

## 5). Pengujian hipotesis kelima

Nilai *t-value* dari variabel kinerja guru sebesar 2,299 lebih besar dari pada nilai *t-tabel* sebesar 1,99006 sedangkan nilai *P (P-value)* = 0,021 nilainya berada dibawah 5% atau 0,05 maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh kinerja guru berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

## 2. PEMBAHASAN

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

Nilai *t-value* dari variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari pada nilai *t-tabel*. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

- b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

Nilai *t-value* dari variabel kepuasan kerja guru lebih besar dari pada nilai *t-tabel*. Hal ini berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

- c. Pengaruh gaya kepemimpinan berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

Nilai *t-value* dari variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari pada nilai *t-tabel*. Hal ini berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA & SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

- d. Pengaruh kepuasan kerja berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

Nilai *t-value* dari variabel kepuasan kerja lebih besar dari pada nilai *t-tabel*. Hal ini berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

- e. Pengaruh kinerja guru berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

Nilai *t-value* dari variabel kinerja guru lebih besar dari pada nilai *t-tabel*. Hal ini berarti terdapat pengaruh kinerja guru berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

## E. PENUTUP

### I. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.
- Kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.
- Gaya kepemimpinan berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.
- Kepuasan kerja berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.
- Kinerja guru berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

### 2. S a r a n

- Gaya kepemimpinan perlu dipertahankan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.
- Kepuasan kerja guru perlu mendapat perhatian dan harus ditingkatkan (nilai koefisien kecil) terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.
- Gaya kepemimpinan perlu dipertahankan karena berdampak positif dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.
- Kepuasan kerja perlu dipertahankan dan berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.
- Kinerja guru perlu perhatian dan ditingkatkan (nilai kecil) yang berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

**DAFTAR PUSTAKA**

- 1) Abdulah, 2014. *Pemanfaatan Teknologi Informasi di Dunia Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- 2) Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal JATI Unpad In Volume 7, No.2, Mei 2012 Hal 77-84*
- 3) Cahyadi. 2013. *Pengaruh Rasio Keuangan terhadap Perubahan Laba Perusahaan manufaktur yang termasuk dalam kelompok daftar efek syariah tahun 2009-2011*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
- 4) Fathoni, Abdurahmat. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Negara
- 5) Fitriyah. 2013. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Pelayanan Sekolah Terhadap Masyarakat di SMA Bakti Mulya 400*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/3845/2/FIFI%20FITRIYAH-FITK.pdf> Diakses : tanggal 1 Oktober 2018:
- 6) Hadi,Rahman. 2015. *Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Pelayanan Pendidikan di SMA Semesta Kota Semarang*. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif [http://eprints.walisongo.ac.id/1956/4/6311038\\_Bab3.pdf](http://eprints.walisongo.ac.id/1956/4/6311038_Bab3.pdf) Diakses : tanggal 1 Oktober 2018:
- 7) Handoko, Hani.2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua,BPFF MUGM Yogyakarta
- 8) Hasibuan, Malayu . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- 9) Irianto, Agus.2010. *Statisk Konsep dasar, Aplikasi dan Pengembanganya*. Jakarta: Kencana
- 10) Isyandi, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Presktur Global*. Jakarta: Gramedia.
- 12) Luthas, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi sepuluh. Yogyakarta: Andy Ofest
- 13) Lazarut. 2014.*Emotion And Adaption*. . NewYoric Oxford University Perss
- 14) Mankunegara, A.A Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Negara
- 15) Masdihajo. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi berprestasi dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru SMP Negeri di Kabupaten Brebes* : <http://lib.unnes.ac.id/16906/> Diakses : tanggal 1 Oktober 2018:
- 16) Nasution. 2013. *Manajemen Research*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 17) Nitisemito, Fred. 2013. *Luang Lingkup Sosial*. Jakarta: Kencana
- 18) Nuraini, T.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia
- 19) Oktariana .2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Serasan Muara Enim*. <http://lib.unnes.ac.id/15506/> Diakses : tanggal 1 Oktober 2018:
- 20) Priyanto. Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*.Yogyakarta: Media Kom .
- 21) Rachmawati, Evy.2014. *Paradigma Baru Manajem Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta Pustaka Baru
- 22) Robbins, 2012, *SDM Berkualitas: Mengubah Visi menjadi Realitas*, Jakarta: Gramedia.
- 23) Samsudin, Sadili.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia
- 24) Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda
- 25) Karya.
- 26) Simanjutak, Almon Junior. 2013. *Aplikasi Data Minig Algortima*.Univaersitas Pembangunan Nasional. "Veteran"
- 27) Sita, Alrsita. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja guru SMP Negeri Wedi Kabupaten Klaten*. <http://repository.ut.ac.id/2411/> Diakses : tanggal 1 Oktober 2018:
- 28) Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- 29) Suharnomo (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta )*. Undergraduate thesis, Universitas Diponegoro.
- 30) Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian Lengkap, praktis, dan Muda Dipahami*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru
- 31) Sumaryanto. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri I Gondangrejo Karanganyar* <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=115183&val=5259> Diakses : tanggal 1 Oktober 2018:

- 33) Syukron Hanif (2017). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri I Tanjung Batu. Diploma Thesis, Uin Raden Fatah Palembang.
- 34) Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Prasada.
- 35) Widodo, Joko. 2010. *Analisi Kebijakan Public*. Malang: Banyumedia
- 36) Wukir, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi sekolah*, cetakan I, Yogyakarta: Multi Presindo
- 37) Zainal, Arifin. 2009. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- 38) Zummy Anselmus Dami (2012). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru SMA Methodist I Palembang. *Jurnal Cakrawala*, Tahun II, Nomor 3, hal 198-210 September 2012