



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,  
KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
LOYALITAS GURU DAN KINERJA GURU  
DI SMK PELITA NUSANTARA 1 SEMARANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh**

**Dhenok Afrianingrum**

**NIM 7101416173**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2020**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada

Hari : Senin  
Tanggal : 13 Juli 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Alimad Nurkhin, S.Pd., M.Si.

NIP 19820132009121005

Pembimbing



Tussyanah, S.Pd., M.Pd.

NIP 198308012015042003

**PENGESAHAN KELULUSAN**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas  
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Senin

Tanggal : 10 Agustus 2020

Penguji I

Dr. H. Muhsin, M.Si.

NIP 195411012020011342

Penguji II

Ismiyati, S.Pd., M.Pd.

NIP 198009022005012002

Penguji III

Tusyanah, S.Pd., M.Pd.

NIP 198308012015042003

Mengetahui,



Drs. Heri Yanto, MBA., Ph.D.

NIP 196307181987021001

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Dhenok Afrianingrum

NIM : 7101416173

Tempat, Tanggal Lahir : Pemalang, 24 April 1998

Menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 5 Juli 2020



Dhenok Afrianingrum

NIM 7101416173

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

Berbekal ilmu bertekad sungguh

Walau pikir kalut tapi cita raih terpungut

(Dhenok Afrianingrum, 2020)

### **Persembahan**

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Kedua orangtuaku tercinta Bapak Rasmu dan Ibu Warningsih.
2. Almamaterku Universitas Negeri Semarang

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Guru dan Kinerja Guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang” dalam rangka menyelesaikan studi strata (S1) untuk mencapai gelar sarjana pendidikan di Universitas Negeri Semarang.

Penyusunan skripsi ini telah mendapatkan banyak bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dengan segenap rasa hormat penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah mengizinkan penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, MBA., Ph. D. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah mengesahkan skripsi ini.
3. Ahmad Nurkhin, S. Pd., M. Si. Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
4. Tusyanah, S. Pd., M. Pd. Dosen pembimbing yang telah memberikan arahan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Hengky Pramusinto, S. Pd., M. Pd. Dosen wali yang senantiasa memberikan bimbingan dan motivasi.

6. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ilmunya Selama ini.
7. Dra. Eny Yulianti Kepala Sekolah SMK Pelita Nusantara 1 Semarang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Adikku Alfia Cintya Ningrum yang telah memberikan semangat dan doa untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman yang telah memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas kebaikan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca.

Semarang, 5 Juli 2020



Penulis

## SARI

**Afrianingrum, Dhenok.** 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Guru dan Kinerja Guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing. Tussyanah, S. Pd., M. Pd. 242 halaman.

**Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, Motivasi Kerja, Loyalitas Guru, Kinerja Guru**

Loyalitas guru dapat dilihat melalui ketaatan dan tanggung jawab seorang guru terhadap pekerjaannya. Sementara kinerja guru dapat dilihat dari seberapa besar guru dalam menguasai kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan. Berdasarkan observasi awal didapatkan fakta adanya *turnover* guru setiap tahun, dan masih terdapat guru yang tidak menaati jam bekerja serta kurangnya kesiapan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran sehingga proses belajar menjadi kurang maksimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengungkap adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang yang berjumlah 44 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis deskriptif persentase dengan bantuan program *IBM SPSS 20*.

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini diperoleh persamaan  $LG=7,315+0,194 KP+0,715 KO+0,268 MK$  dan  $KG=13,244+0,438 KP+0,856 KO+0,758 MK-0,600 LG$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru. Kemudian, kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan loyalitas guru berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru.

Simpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh parsial dan simultan kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Saran dari penelitian ini adalah kepala sekolah lebih berinovasi lagi dalam melakukan pengembangan sekolah. Kemudian adanya sifat saling percaya antara pihak sekolah dan guru, serta perlu adanya perbaikan fasilitas penunjang proses belajar mengajar agar memperlancar proses pembelajaran.



## **ABSTRACT**

**Afrianingrum, Dhenok.** 2020. *"The Effects of Principal Leadership, Compensation, and Work Motivation on Teacher Loyalty and Teacher Performance at SMK Pelita Nusantara 1 Semarang"*. Final Project. Department of Economic Education. Faculty of Economics. Semarang State University. Advisor. Tusyanah, S. Pd., M. Pd. 242 pages.

**Keywords: Principal Leadership, Compensation, Work Motivation, Teacher Loyalty, Teacher Performance**

Teacher loyalty can be seen through the obedience and responsibility of a teacher to his job. Meanwhile, teacher performance can be seen from the professors in mastering the required competencies. Based on preliminary observations, it is found that there is a turnover of teachers every year, and there are still teachers who do not record working hours and lack of teacher readiness in arranging learning tools so that the learning process is not optimal. Therefore, this study aims to reveal whether there is an effect of principal leadership, compensation, and work motivation, teacher loyalty and teacher performance.

The population in this study were 44 teachers at SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. The data collection methods used were questionnaires, interviews, documentation and observation. The data analysis technique used multiple linear regression analysis and percentage descriptive analysis with the help of the IBM SPSS 20 program.

The results of the calculation of multiple linear regression analysis in this study obtained the equation  $LG = 7.315 + 0.194 KP + 0.715 KO + 0.268 MK$  and  $KG = 13.244 + 0.438 KP + 0.856 KO + 0.758 MK - 0.600 LG$ . The results showed that principal leadership, compensation, and work motivation had a positive and significant effect on teacher loyalty. Then, principal leadership, compensation, and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance. Meanwhile, teacher loyalty has a significant negative effect on teacher performance.

The conclusion of this study is that there is a partial and simultaneous influence of principal leadership, compensation, and work motivation on teacher loyalty and teacher performance at SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. The suggestion from this research is that the principal is more innovative in developing school. Then there is mutual trust between the school and the teacher, and there is a need for improvements in supporting facilities for the teaching and learning process in order to facilitate the learning process.

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN KELULUSAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>SARI</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	18
1.3. Cakupan Masalah .....	19
1.4. Rumusan Masalah .....	20
1.5. Tujuan Penelitian .....	21
1.6. Manfaat Penelitian .....	22
1.7. Orisinalitas Penelitian .....	23
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>25</b>
2.1. <i>Grand Theory</i> .....	25
2.1.1. Teori Behavioristik .....	25
2.1.2. Model Kinerja ( <i>Satelit Model</i> ).....	26
2.2. Loyalitas Guru .....	28
2.2.1. Pengertian Loyalitas .....	28
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas .....	29
2.2.3. Indikator Loyalitas .....	30
2.3. Kinerja Guru.....	32
2.3.1. Pengertian Kinerja Guru .....	32

2.3.2. Penilaian Kinerja Guru .....	33
2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	33
2.3.4. Indikator Kinerja.....	34
2.4. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	36
2.4.1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	36
2.4.2. Teori Kepemimpinan .....	38
2.4.3. Peran dan Tugas Kepala Sekolah .....	40
2.4.4. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif.....	42
2.4.5. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	43
2.5. Kompensasi.....	45
2.5.1. Pengertian Kompensasi .....	45
2.5.2. Tujuan Pemberian Kompensasi .....	46
2.5.3. Bentuk-bentuk Kompensasi.....	47
2.5.4. Asas-Asas Kompensasi.....	48
2.5.5. Indikator Kompensasi .....	49
2.6. Motivasi Kerja .....	50
2.6.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	50
2.6.2. Teori Motivasi .....	51
2.6.3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	55
2.6.3. Jenis Motivasi .....	57
2.6.4. Indikator Pengukuran Motivasi .....	57
2.7. Kajian Penelitian Terdahulu .....	58
2.8. Kerangka Berpikir.....	65
2.8.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Loyalitas .....	66
2.8.2. Pengaruh Kompensasi dengan Loyalitas Guru.....	66
2.8.3. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Loyalitas Guru .....	67
2.8.4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi dan Motivasi Kerja dengan Loyalitas Guru .....	68
2.8.5. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru .....	69
2.8.6. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Guru.....	70

2.8.7. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja guru .....	71
2.8.8. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru .....	72
2.8.7. Pengaruh Loyalitas Guru dengan Kinerja Guru .....	73
2.9 Hipotesis Penelitian.....	75
<b>BAB II METODE PENELITIAN.....</b>	<b>77</b>
3.1. Jenis dan Desain Penelitian.....	77
3.1.1. Jenis Penelitian .....	77
3.1.2. Desain Penelitian .....	77
3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	78
3.3. Variabel Penelitian.....	79
3.3.1. Variabel <i>Independent</i> (Bebas) .....	79
3.3.2. Variabel <i>Dependent</i> (Terikat).....	81
3.4. Uji Instrumen Penelitian .....	82
3.4.1. Uji Validitas.....	83
3.4.1.1. Variabel Loyalitas Guru.....	83
3.4.1.2. Variabel Kinerja Guru .....	84
3.4.1.3. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	85
3.4.1.4. Variabel Kompensasi.....	86
3.4.1.5. Variabel Motivasi Kerja.....	87
3.4.2. Reliabilitas .....	88
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	89
3.5.1. Metode Angket atau Kuesioner .....	90
3.5.2. Wawancara .....	91
3.5.3. Metode Observasi .....	92
3.5.4. Dokumentasi .....	92
3.6. Metode Analisis Data.....	93
3.6.1. Uji Asumsi Klasik .....	93
3.6.1.1. Uji Normalitas.....	93
3.6.1.2. Uji Linearitas .....	93
3.6.1.3. Uji Multikolinieritas .....	94

3.6.1.4. Uji Heterokedastisitas .....	91
3.6.2. Analisis Regresi Berganda.....	95
3.6.3. Uji Hipotesis Penelitian .....	95
3.6.3.1. Uji Simultan (Uji F).....	95
3.6.3.2. Uji Parsial (Uji t).....	96
3.6.4. Koefisien Determinasi .....	97
3.6.4.1. Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ) .....	97
3.6.4.2. Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ) .....	97
3.6.5. Analisis Deskriptif Persentase .....	97
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>101</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	101
4.1.1. Objek Penelitian.....	101
4.1.2. Uji Asumsi Klasik .....	101
4.1.2.1. Uji Normalitas.....	101
4.1.2.2. Uji Linearitas .....	103
4.1.2.3. Uji Multikolinearitas.....	107
4.1.2.4. Uji Heteroskedastisitas .....	109
4.1.3. Analisis Regresi Berganda.....	110
4.1.4 Uji Hipotesis .....	114
4.1.4.1 Uji Simultan (Uji F).....	114
4.1.4.2. Uji Parsial (Uji t).....	116
4.1.4.3. Uji Koefisien Determinasi .....	118
4.1.4.3.1 Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ). .....	118
4.1.4.3.2. Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ) .....	120
4.1.5 Analisis Deskriptif Persentase .....	122
4.1.5.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) .....	122
4.1.5.2. Kompensasi (X2) .....	124
4.1.5.3. Motivasi kerja (X3).....	126
4.1.5.4. Loyalitas Guru (Y1).....	127
4.2. Pembahasan.....	129

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Loyalitas Guru.....	129
4.2.2. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Loyalitas Guru.....	131
4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Guru .....	132
4.2.4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Guru .....	134
4.2.5. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	136
4.2.6. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	138
4.2.7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru .....	139
4.2.8. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru .....	141
4.2.9. Pengaruh Loyalitas Guru terhadap Kinerja Guru .....	142
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>146</b>
5.1. Simpulan .....	146
5.2. Saran.....	148
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>150</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. <i>Turnover</i> Guru Tahun 2015- Januari 2020 .....	5
Tabel 1.2. Data Absensi Guru SMK Pelita Nusantara 1 Semarang .....	5
Tabel 1.3. Capaian Nilai Ujian Nasional Tahun Pelajaran 2018/2019 dan 2018/2019 SMK Swasta Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang .....	8
Tabel 1.4. Hasil Ujian Nasional SMK Pelita Nusantara 1 Semarang .....	10
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	58
Tabel 3.1. Jumlah Guru SMK Pelita Nusantara 1 Semarang .....	78
Tabel 3.2. Profil Responden .....	79
Tabel 3.3. Uji Validitas Variabel Loyalitas Guru .....	84
Tabel 3.4. Uji Validitas Variabel Kinerja Guru .....	85
Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	86
Tabel 3.6. Uji Validitas Variabel Kompensasi .....	87
Tabel 3.7. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	87
Tabel 3.8. Hasil Uji Reliabilitas .....	89
Tabel 3.9. Interval Persentase .....	100
Tabel 4.1. Hasil Uji Normalitas Persamaan 1 .....	102
Tabel 4.2. Hasil Uji Normalitas Persamaan 2 .....	102
Tabel 4.3. Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Loyalitas Guru .....	103
Tabel 4.4. Hasil Uji Linearitas Kompensasi dan Loyalitas Guru .....	104
Tabel 4.5. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Kinerja Guru .....	104
Tabel 4.6. Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru .....	105
Tabel 4.7. Hasil Uji Linearitas Kompensasi dan Kinerja Guru .....	105
Tabel 4.8. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Kinerja Guru .....	106
Tabel 4.9. Hasil Uji Linearitas Loyalitas Guru dan Kinerja Guru .....	106
Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1 .....	107
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2 .....	107

Tabel 4.12. Hasil Uji Park Heteroskedastisitas Persamaan 1.....	109
Tabel 4.13. Hasil Uji Park Heteroskedastisitas Persamaan 2.....	110
Tabel 4.14. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 1.....	111
Tabel 4.15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 2.....	112
Tabel 4.16. Hasil Uji Simultan (Uji F) X1,X2,X3, terhadap Y1 .....	115
Tabel 4.17. Hasil Uji Simultan (Uji F) X1,X2,X3,Y1, terhadap Y1 .....	115
Tabel 4.18. Hasil Uji Parsial (Uji t) untuk H1,H2,H3.....	116
Tabel 4.19. Hasil Uji Parsial (Uji t) untuk H5,H6,H7,H8.....	117
Tabel 4.20. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ) Persamaan 1.....	119
Tabel 4.21. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ) Persamaan 2.....	119
Tabel 4.22. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ).....	120
Tabel 4.23. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ).....	121
Tabel 4.24. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	123
Tabel 4.25. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ...	123
Tabel 4.26. Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	124
Tabel 4.27. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi .....	124
Tabel 4.28. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	125
Tabel 4.29. Deskriptif Variabel Kompensasi.....	125
Tabel 4.30. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	126
Tabel 4.31. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja .....	126
Tabel 4.32. Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	127
Tabel 4.33. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Loyalitas Guru.....	127
Tabel 4.34. Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Guru .....	128
Tabel 4.35. Deskriptif Variabel Loyalitas Guru.....	129
Tabel 4.36. Profil Usia Responden .....	143



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Grafik Hasil Ujian Nasional.....	9
Gambar 2.1. Model Satelit Kinerja Organisasi .....	27
Gambar 2.2. Kerangka Berpikir .....	74

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Observasi .....	157
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	158
Lampiran 3 Surat Izin Telah Melakukan Penelitian. ....	159
Lampiran 4 Laporan Daftar Absensi Guru.....	160
Lampiran 5 Daftar Populasi Penelitian .....	162
Lampiran 6 Daftar Responden .....	164
Lampiran 7 Pedoman Wawancara .....	166
Lampiran 8 Transkrip Wawancara Observasi Awal .....	168
Lampiran 9 Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	182
Lampiran 10 Angket Penelitian .....	185
Lampiran 11 Hasil Tabulasi Instrumen Penelitian Loyalitas Guru.....	194
Lampiran 12 Hasil Tabulasi Instrumen Penelitian Kinerja Guru.....	196
Lampiran 13 Hasil Tabulasi Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	198
Lampiran 14 Hasil Tabulasi Instrumen Penelitian Kompensasi .....	200
Lampiran 15 Hasil Tabulasi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja.....	202
Lampiran 16 Hasil Uji Validitas Instrumen Loyalitas Guru .....	204
Lampiran 17 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru.....	207
Lampiran 18 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	213
Lampiran 19 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi .....	218
Lampiran 20 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja.....	220
Lampiran 21 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Loyalitas Guru .....	223
Lampiran 22 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru .....	225
Lampiran 23 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	225
Lampiran 24 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi. ....	226
Lampiran 25 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja .....	227
Lampiran 26 Hasil Uji Normalitas .....	228
Lampiran 27 Hasil Uji Multikolinearitas. ....	230

Lampiran 28 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	231
Lampiran 29 Hasil Uji Linearitas.....	233
Lampiran 30 Uji Hipotesis Simultan. ....	236
Lampiran 31 Uji Hipotesis Parsial .....	237
Lampiran 32 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ).....	238
Lampiran 33 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ) .....	239
Lampiran 34 Dokumentasi.....	240

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam suatu organisasi, karena sumber yang mengendalikan organisasi dan mempertahankan serta mengembangkan organisasi dalam menghadapi tuntutan zaman (Gutteres & Supartha, 2016:429). Hal ini karena ialah yang mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya SDM, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Oleh karena itu, SDM harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan agar diperoleh SDM yang bermutu dan berkualitas.

Pendidikan merupakan sarana strategis dan pilar utama untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada pada suatu bangsa. Menurut Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa Tujuan Nasional Bangsa Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Berbagai kebijakan telah dilakukan untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia, keberhasilan pendidikan di Indonesia dapat terwujud melalui campur tangan tenaga-tenaga kependidikan yang dapat diandalkan. Karena guru dan tenaga kependidikan yang profesional merupakan salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan.

Guru merupakan komponen yang paling penting dalam menentukan sistem pendidikan secara keseluruhan karena sosok guru adalah penentu kualitas mutu pendidikan. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah berkaitan dengan peningkatan kualitas mutu guru yaitu adanya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 disebutkan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Guru merupakan faktor yang penting dalam keberhasilan pendidikan suatu negara, maka dari itu seorang guru harus memiliki loyalitas dan kinerja yang baik agar mampu melahirkan generasi penerus bangsa yang berilmu dan memiliki karakter yang baik. Semakin tinggi loyalitas dan kinerja guru yang dimiliki suatu sekolah maka akan semakin mudah dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2018:95) menyatakan bahwa loyalitas menunjukkan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjalankan profesinya. Guru yang memiliki loyalitas tinggi akan bertanggung jawab dan serius dalam menjalankan pekerjaannya. Mangkunegara (2016:67) kinerja menunjukkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru juga menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan

tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013:54). Penilaian loyalitas guru terhadap institusi pendidikan ikut menentukan kualitas pembelajaran. Idealnya guru diharuskan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Oleh karena itu, loyalitas dan kinerja guru dapat dilihat dari hasil kerja dalam proses pembelajaran dan selama aktivitas di sekolah yang berhubungan dengan pekerjaan guru. Proses yang dimaksud disini adalah interaksi dari setiap komponen seperti penyusunan perangkat pembelajaran yang meliputi penyusunan program pembelajaran, perumusan tujuan pembelajaran, memilih model dan metode pembelajaran, memilih media pembelajaran dan yang terakhir melakukan evaluasi pembelajaran. Seorang guru yang mengerjakan tugasnya dengan baik akan mewujudkan sekolah yang berkompeten dan berdaya saing tinggi, baik dibidang akademik maupun non akademik.

Loyalitas guru dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan, tanggung jawab guru terhadap sekolah, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan. Sedangkan kinerja guru dapat diukur melalui seberapa besar kompetensi–kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi, “Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional” (Undang–Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Sehingga untuk menilai hasil dari kinerja guru didasarkan atas keempat kompetensi tersebut.

SMK Pelita Nusantara 1 Semarang merupakan sekolah kejuruan yang beralamat di Jalan Slamet Riyadi No. 40 Gayamsari, Kota Semarang. Sekolah tersebut terletak strategis karena dekat dengan pemukiman warga dengan tingkat keramaian dan kebisingannya rendah menjadikan SMK Pelita Nusantara 1 Semarang nyaman untuk menimba ilmu bagi masyarakat sekitar. SMK Pelita Nusantara 1 Semarang memiliki empat (4) kompetensi keahlian yaitu Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran (OTKP), Akuntansi dan Keuangan Lembaga (AKL), Bisnis Daring dan Pemasaran (BDP) dan Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ).

Dari hasil wawancara dan observasi maka diperoleh dua (2) permasalahan di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang terkait dengan guru. Permasalahan yang pertama adalah mengenai loyalitas guru, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Fentya guru OTKP pada tanggal 30 Januari 2020 Pukul 10.05 WIB di ruang perpustakaan, dikatakan bahwa di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang sering terjadi *turnover* guru. Permasalahan tersebut terjadi salah satunya disebabkan oleh guru yang mendapatkan tawaran pekerjaan di tempat lain yang lebih menjanjikan, sehingga lebih memilih untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini menyebabkan permasalahan terhadap proses belajar mengajar. Karena ketika guru mengalami *turnover* maka siswa juga diharuskan beradaptasi. Ketika siswa beradaptasi pada satu guru dan satu guru yang lain maka kadang ada juga siswa yang kemudian kehilangan *mood* belajar. Dari hasil observasi juga didapatkan data pendukung mengenai tingkat *turnover* pada lima (5) tahun terakhir pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1. Turnover Guru Tahun 2015 - 2019**

No	Tahun	Jumlah Keluar	Jumlah Masuk
1	2015	1	-
2	2016	3	2
3	2017	2	1
4	2018	3	1
5	2019	4	4
<b>Jumlah</b>		<b>13</b>	<b>8</b>

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020

Tabel 1.1. menunjukkan bahwa setiap tahun di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang mengalami keluar masuk (*turnover*) guru. Pada tahun 2017 sampai 2019 jumlah guru yang keluar mengalami peningkatan, sedangkan jumlah guru yang masuk sedikit. Sehingga menyebabkan terjadinya kekurangan guru dan mengakibatkan terganggunya aktivitas belajar mengajar. Selain itu, dengan adanya *turnover* guru membuat jadwal belajar mengajar berubah karena harus menyesuaikan dengan mata pelajaran yang diampu guru tersebut. Jika guru sudah tidak loyal terhadap instansi maka guru tersebut tidak memiliki gairah dan semangat untuk bekerja secara maksimal, malah sebaliknya guru akan cenderung mengabaikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Selanjutnya, berdasarkan salah satu indikator loyalitas guru yaitu taat pada peraturan terdapat beberapa guru yang tidak menaati peraturan yang dibuat sekolah, yang dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

**Tabel 1.2.****Data Absensi Guru SMK Pelita Nusantara 1 Semarang**

No	Jenis Kegiatan	Seharusnya	Realita	Kesenjangan
1.	Kehadiran	100%	96%	4%
2.	Terlambat datang ke sekolah	100%	92%	8%
3.	Terlambat masuk kelas	100%	75%	25%
4.	Pulang awal	100%	90%	10%

Sumber: Data primer diolah tahun 2020



Tabel 1.2. menunjukkan bahwa 25% guru terlambat masuk kelas, dengan adanya hal tersebut menandakan bahwa masih banyak guru yang tidak tepat waktu dalam mengisi jam belajar di kelas. Hal tersebut juga mengakibatkan berkurangnya jam belajar siswa, sehingga membuat proses belajar menjadi terhambat. Selain itu, terdapat 10% guru yang pulang bekerja lebih awal dari jam yang ditentukan. Hal itu menandakan bahwa guru tersebut tidak taat terhadap peraturan dan hanya memenuhi target kehadiran saja sehingga dapat dikatakan kurang profesional dalam bekerja.

Kemudian, permasalahan yang kedua terkait kinerja guru, dari hasil observasi dan wawancara pada hari Jumat tanggal 17 Januari 2020 pukul 08.30 WIB, dengan Bapak Drs. Sunarto sebagai Waka Kurikulum mengatakan bahwa penilaian kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang belum dilakukan secara optimal. Dikarenakan belum adanya kesiapan sekolah dalam menyusun pedoman dan indikator-indikator terkait dengan penilaian kinerja guru. Sehingga penilaian kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang hanya menggunakan data absensi kehadiran dan keterlambatan mengajar. Selanjutnya, terkait dengan penyusunan dan pembuatan perangkat pembelajaran, masih ada beberapa guru yang mengalami kesulitan dalam menyusun perangkat pembelajaran karena setiap tahun perangkat pembelajaran mengalami perubahan sehingga membutuhkan penyesuaian kembali. Selain itu, adanya guru yang bukan berasal dari sarjana pendidikan melainkan sarjana ilmu murni sehingga membutuhkan bimbingan dalam menyusun perangkat pembelajaran. Kemudian, adanya beberapa guru yang mengumpulkan perangkat pembelajaran tidak tepat waktu dan lengkap hanya

mengumpulkan Silabus dan RPP tanpa mengumpulkan Prota dan Promes. Serta adanya guru yang mengajar lebih dari satu mata pelajaran dan bukan pada bidangnya membuat kinerja guru belum dilakukan secara maksimal.

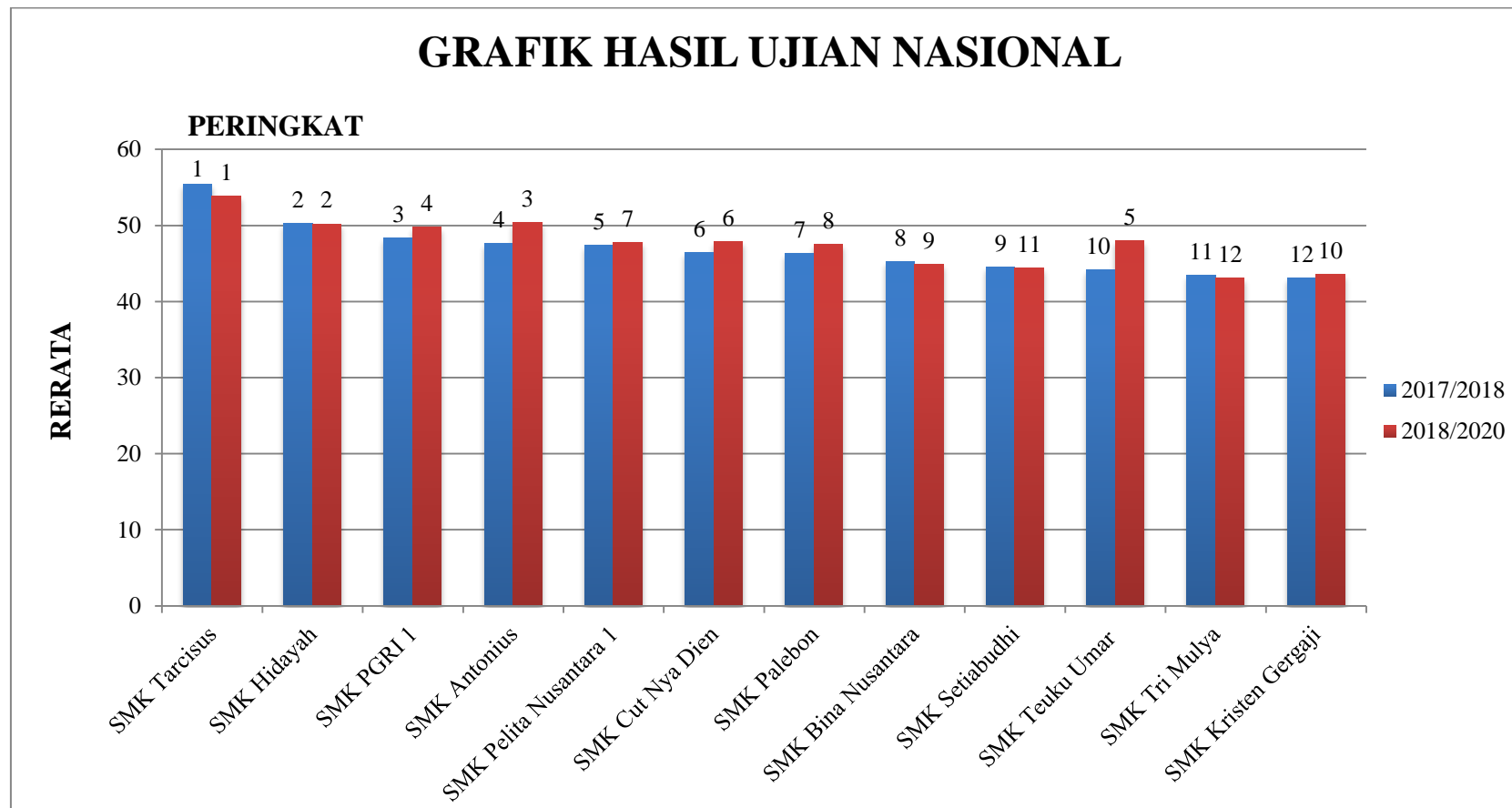
Dari permasalahan kinerja guru, dapat dilihat bahwa pada peringkat hasil Ujian Nasional (UN) tahun ajaran 2017/2018 dan 2018/2019 di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang mengalami penurunan yang semula pada urutan ke lima (5) menjadi urutan ke tujuh (7). Berikut ini tabel 1.3. hasil Ujian Nasional (UN) SMK Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang:

**Tabel 1.3.**

**Capaian Hasil Ujian Nasional Tahun Pelajaran 2017/2018 dan 2018/2019 SMK Swasta Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang**

No	Nama Satuan Pendidikan	2017/2018			2018/2019		
		Peserta	Rerata	Peringkat	Peserta	Rerata	Peringkat
1	SMK PL Tarcisius 1	239	55,39	1	229	53,89	1
2	SMK Hidayah Semarang	121	50,25	2	130	50,21	2
3	SMK PGRI 01 Semarang	169	48,38	3	140	49,78	4
4	SMK Antonius	91	47,60	4	67	50,40	3
5	SMK Pelita Nusantara 1	251	47,38	5	226	47,73	7
6	SMK Cut Nya Dien	179	46,46	6	180	47,84	6
7	SMK Palebon Semarang	292	46,34	7	374	47,55	8
8	SMK Bina Nusantara	123	45,21	8	175	44,87	9
9	SMK Setiabudhi	113	44,56	9	91	44,37	11
10	SMK Teuku Umar Semarang	182	44,15	10	183	47,98	5
11	SMK Tri Mulya	30	43,49	11	32	43,07	12
12	SMK Kristen Gergaji	31	43,06	12	23	43,56	10

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2020



**Gambar 1.1.**

**Grafik Hasil Ujian Nasional**

Tabel 1.3. menunjukkan bahwa hasil UN tahun pelajaran 2017/2018 SMK Pelita Nusantara 1 Semarang menduduki peringkat kelima (5) dari 12 SMK swasta bisnis dan manajemen di Kota Semarang dengan jumlah peserta yang mengikuti ujian nasional (UN) sebanyak 251 siswa dan rata-rata nilai sebesar 47,38. Sedangkan, pada tahun ajaran 2018/2019 menunjukkan bahwa SMK Pelita Nusantara 1 Semarang menduduki peringkat ketujuh (7) dengan rata-rata nilai 47,73 dari 12 Sekolah Swasta Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang yang terdapat jurusan Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran (OTKP). Sehingga, dilihat dari tabel 1.3. dan Gambar 1.1. dapat dikatakan bahwa SMK Pelita Nusantara mengalami penurunan peringkat. Hal itu menunjukkan bahwa terdapat masalah peningkatan kinerja sekolah dan hasil belajar siswa di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Selain hal itu, dalam kurun waktu lima (5) tahun terakhir nilai Ujian Nasional (UN) di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang mengalami penurunan yang dapat dilihat dari nilai hasil Ujian Nasional (UN) pada tabel 1.4. sebagai berikut:

**Tabel 1.4.**  
**Hasil Ujian Nasional SMK Pelita Nusantara 1 Semarang**

No	Tahun Ajaran	Rerata Nilai UN
1.	2014/2015	78,48
2.	2015/2016	60,26
3.	2016/2017	56,26
4.	2017/2018	47,38
5.	2018/2019	47,73

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.4. perolehan nilai Ujian Nasional (UN) dari tahun ajaran 2014/2015 sampai dengan tahun ajaran 2018/2019 mengalami penurunan yang cukup signifikan. Sementara pada tahun ajaran 2017/2018 ke tahun 2018/2019 mengalami kenaikan nilai yang tidak terlalu jauh hanya selisih 0,35.

Oleh karena itu, peringkat sekolah yang menurun dan hasil ujian nasional yang menurun dapat dijadikan acuan bahwa kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang belum optimal. Jika kinerja guru baik maka output dari sekolah dan mutu pendidikan akan baik pula. Hal tersebut sesuai pernyataan Slameto (2010:54) bahwa hasil belajar dapat dipengaruhi oleh dua faktor yang meliputi, 1) faktor dari dalam siswa dapat berupa faktor jasmani, psikologis seperti intelegensi, perhatian, motivasi, dan minat, 2) faktor dari luar berupa lingkungan keluarga, masyarakat dan lingkungan sekolah salah satunya dari cara guru atau kinerja guru dalam pembelajaran sekolah.

Dari dua permasalahan tersebut yaitu loyalitas guru dan kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Susanto (Purba, 2017:2) faktor yang mempengaruhi loyalitas diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan, tempat bekerja yang nyaman, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara karyawan satu dengan lainnya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (Widodo, 2015:133), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen Kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi. Kemudian, menurut Sudarmanto (2015:30) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat menentukan kinerja individu adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen/loyalitas, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-

fungsi manajemen, kejelasan arah karier, kompetensi, budaya organisasi, dan sistem penghargaan. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi loyalitas dan kinerja guru maka peneliti tertarik untuk mengidentifikasi tiga faktor yang sama-sama mempengaruhi kedua variabel dependen tersebut yaitu kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja.

Variabel bebas yang pertama adalah kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Sudarmanto (2009:133) kepemimpinan salah satu kompetensi yang sangat menentukan terhadap keberhasilan organisasi. Selanjutnya, esensi pokok kepemimpinan untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan termasuk aspek yang sangat penting bagi sekolah karena kepemimpinan sebagai faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukan sehingga keberadaan pemimpin memberikan dampak positif dan negatif bagi organisasi itu sendiri. Kemudian, menurut Susanto (2016:12) kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peranan yang sangat besar dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional guru ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting bagi kemajuan dan kualitas dari peserta didik. Pemimpin dibantu dalam segala aktivitasnya baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan mutu kualitas pendidikan. Yang menjadi perhatian utama atau yang diprioritaskan dalam aktivitasnya adalah memperbaiki dan

meningkatkan mutu pembelajaran dengan memperbaiki loyalitas dan kinerja guru dalam menanganinya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sya'roni (2017:190) bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas tenaga pendidik, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka dapat meningkatkan loyalitas tenaga pendidik. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Pratikto & Susanta (2016:7) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Gasthi *et al.*, (2014:42) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap loyalitas.

Kemudian pernyataan mengenai kepemimpinan kepala sekolah yang berpengaruh terhadap kinerja guru, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmawati & Usman (2017:169) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian tersebut didukung penelitian yang dilakukan Manik & Bustomi (2011:105), yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Shalahuddin (2013:95) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,459 > 0,05$ . Dengan demikian walaupun kepemimpinan ditingkatkan tidak berdampak langsung pada peningkatan kinerja.



Kemudian selain kepemimpinan kepala sekolah, faktor kedua yang diduga mempengaruhi loyalitas dan kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2018:118) kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Yani (Widodo, 2012:139), menyatakan bahwa kompensasi sebagai bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat.

Menurut Ulfatin & Triwiyanto (2016:127), menyatakan bahwa kompensasi dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pada tingkat tertinggi. Adanya program kompensasi yang dirasa adil, maka pegawai akan merasa puas, dan sebagai dampaknya akan termotivasi untuk mencapai produktivitas yang tertinggi dan meningkatkan loyalitasnya serta meningkatkan kinerjanya. Kompensasi merupakan masalah penting dalam dunia pendidikan terkait dengan kesejahteraan guru, hal ini karena gaji yang diterima para guru atau pendidik dan tenaga kependidikan honorer selama ini diberbagai sekolah dikatakan belum layak dan sering dibawah standar kerja.

Pernyataan mengenai kompensasi yang berpengaruh terhadap loyalitas guru sesuai dengan penelitian yang dilakukan Onsardi & Thamrin (2017:7594) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, yang menunjukkan semakin besar kompensasi yang diberikan akan

meningkatkan loyalitas. Selanjutnya, penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Al Tarom & Yuniawan (2019:11) yang menyatakan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan diperoleh hasil sebesar 0,475. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel kompensasi yang tinggi akan meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Iqbal, *et al.*, (2015:8) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas.

Kemudian, pernyataan mengenai kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja guru, sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sudiardhita, *et al.*, (2018:10) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja guru yang ada. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Dwianto (2019:184) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun pernyataan tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Murty & Hudiwinarsih (2012:225), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, selain kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi kerja, faktor terakhir yang diduga dapat mempengaruhi loyalitas dan kinerja guru adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2007:95) motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk

mencapai kepuasan. Dengan adanya motivasi dapat menimbulkan dorongan agar guru lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain motivasi mendorong guru untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsinya sebagai tenaga pendidik dan pengajar. Motivasi yang baik adalah motivasi yang mampu mendorong seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang baik pula sehingga dapat mempengaruhi loyalitas dan kinerjanya.

Pernyataan mengenai motivasi kerja yang berpengaruh terhadap loyalitas guru sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kitriawaty, dkk (2017:6) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan loyalitas. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ikhrum (2017:30) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas. Namun, penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Ariyanti (2016:280) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas.

Kemudian, pernyataan terkait motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Guterres & Supartha (2016:446), yang menyatakan bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,313 dengan tingkat signifikansi  $0,028 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini menginformasikan bahwa semakin baik motivasi kerja guru maka akan mampu meningkatkan kinerja guru. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Sudiardhita, *et al.*, (2018:10) yang menyatakan bahwa

adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja dengan memberikan kontribusi sebesar 36,9% terhadap pembentukan kinerja guru.

Namun pada penelitian yang dilakukan Sampurno & Wibowo (2015:176), menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig  $0,635 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa meskipun guru memiliki motivasi yang baik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerjanya.

Kemudian, variabel terakhir yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru adalah loyalitas. Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan guru dalam menjalankan tugas profesinya. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas kerja yang dapat diketahui melalui keseriusan guru dalam menjalankan pekerjaannya. Loyalitas yang rendah dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya motivasi yang rendah dan kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Loyalitas yang rendah menyebabkan perputaran karyawan menjadi tinggi, yang berimbas pada menurunnya kinerja guru. Loyalitas dapat diukur dari hasil kinerja, ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian dan kejujuran. Menurut Hasibuan (2018:95) loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Kesetiaan dicerminkan melalui kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Ardana, dkk (2012:137) mengatakan bahwa bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiyah (2016:151), yang menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya semakin tinggi loyalitas maka akan berdampak pada peningkatan kinerja. Selanjutnya, penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Rindyantama & Astuti (2016:76), yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Tamba, dkk (2018:40) menyatakan bahwa loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Guru dan Kinerja Guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Adanya *turnover* guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang dan adanya guru yang melanggar peraturan jam mengajar sekolah.
2. Kinerja guru belum optimal dilihat dari penurunan peringkat hasil nilai ujian nasional (UN) SMK Pelita Nusantara 1 Semarang dari 12 SMK Swasta Bisnis

dan Manajemen di Kota Semarang, yang semula peringkat kelima (5) menjadi ketujuh (7) dan adanya penurunan pada nilai UN (5) lima tahun terakhir.

3. Kepemimpinan kepala sekolah belum optimal dalam memimpin sekolah dan kurang memberikan inovasi dalam pengembangan sekolah.
4. Kompensasi yang diberikan kepada guru masih dianggap rendah dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga ada beberapa guru yang mengampu lebih dari satu mata pelajaran untuk menambah penghasilan.
5. Kurangnya pemberian motivasi terhadap para guru, karena lebih mengutamakan guru yang berprestasi dan rajin sehingga motivasi yang diberikan belum optimal dan menyeluruh.

### **1.3. Cakupan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, peneliti menyadari bahwa permasalahan tersebut terlalu luas, maka peneliti mempersempit ruang lingkup penelitian pada variabel-variabel yang diduga mempunyai pengaruh terhadap loyalitas guru (Y1) dan kinerja guru (Y2) yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3). Penelitian ini akan dilakukan pada guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang?
4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang?
5. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang?
6. Apakah kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang?
8. Apakah kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang?

9. Apakah loyalitas guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.
6. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.
8. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.



9. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas guru terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

1. Manfaat teoritis
  - a. Sebagai sarana penerapan pemahaman teoritis yang diperoleh selama kuliah dan menjadi sarana untuk menambahkan referensi dan bahan kajian dalam bidang ilmu pendidikan.
  - b. Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau bahan bacaan untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi guru, bisa menjadi bahan masukan untuk meningkatkan loyalitas guru dan kinerja guru dalam melakukan tugas sebagai pendidik menumbuhkan motivasi sehingga bekerja dengan ikhlas serta mencintai pekerjaannya.
  - b. Bagi sekolah, menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan pimpinan agar efektif dan lebih baik dan sebagai informasi untuk meningkatkan loyalitas guru dan kinerja guru.

### 1.7. Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Imrotun & Sukirman (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Se-Kabupaten Wonosobo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Kemudian, ada pengaruh positif kompensasi kerja terhadap kinerja guru, dan ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri Se- Kabupaten Wonosobo. Pembaharuan penelitian ini dari penelitian terdahulu yaitu:

1. Pengurangan variabel lingkungan kerja, alasan peneliti mengurangi variabel lingkungan kerja karena pada penelitian yang dilakukan Imrotun & Sukirman (2016:191) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling sedikit yaitu sebesar 16,65%.
2. Penambahan variabel independen kepemimpinan kepala sekolah, alasan peneliti menambah variabel kepemimpinan kepala sekolah karena pada penelitian yang dilakukan Firmawati & Usman (2017:170) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru” menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja guru yaitu sebesar 35,8%
3. Penambahan variabel dependen loyalitas guru dan pengukuran loyalitas guru (Y1) ke kinerja guru (Y2) , alasan peneliti menambahkan variabel dependen loyalitas guru karena di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang selain terdapat permasalahan terkait kinerja guru juga terdapat permasalahan terkait loyalitas

guru. Loyalitas guru juga dapat mempengaruhi kinerja guru, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Alfiah (2016:151), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. *Grand Theory*

##### 2.1.1. Teori Behavioristik

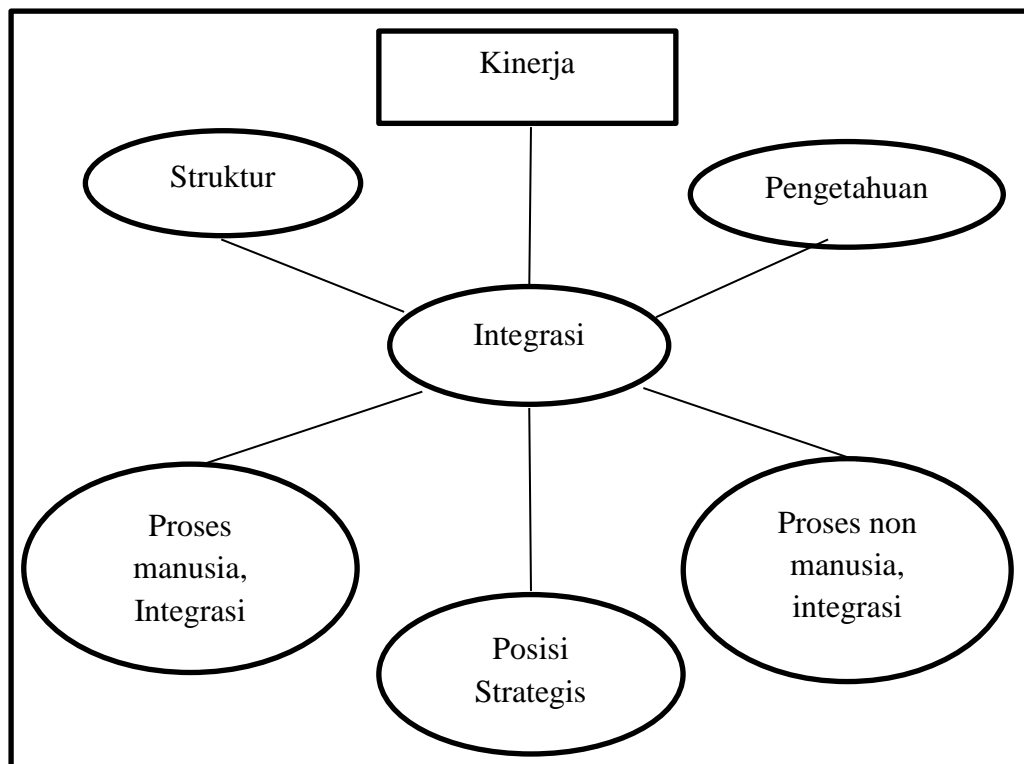
Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa penyebab terjadinya perubahan perilaku tergantung kepada kualitas rangsang (stimulus) yang berkomunikasi organisme. Menurut Hosland (Notoatmojo, 2012:200) mengatakan bahwa perubahan perilaku pada hakikatnya adalah sama dengan proses belajar. Proses perubahan perilaku tersebut menggambarkan proses belajar pada individu yang terdiri dari:

- a. Stimulus (rangsang) yang diberikan kepada organisme dapat diterima atau ditolak. Apabila stimulus tersebut tidak diterima atau ditolak berarti stimulus itu tidak efektif dalam mempengaruhi perhatian dari individu dan stimulus tersebut efektif.
- b. Apabila stimulus telah mendapatkan perhatian dari organisme (diterima) maka ia mengerti stimulus ini dan dilanjutkan kepada proses berikutnya.
- c. Setelah itu organisme mengolah stimulus tersebut sehingga terjadi kesiapan untuk bertindak demi stimulus yang telah diterimanya (bersikap).
- d. Akhirnya dengan stimulus dengan dukungan fasilitas serta dorongan dari lingkungan maka stimulus tersebut mempunyai efek tindakan dari individu tersebut (perubahan perilaku).

### **2.1.2. Model Kinerja (*Satelit Model*)**

Proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor. Hersey, Blanchard, dan Johnson (Wibowo, 2014: 83) menggambarkan hubungan antar kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk *Satelit Model*. Menurut *Satelit Model*, kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya intergrasi dari faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur. Kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari perspektif pihak yang mempertimbangkan.

Faktor pengetahuan meliputi masalah-masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan dan sistem. Sumber daya non manusia meliputi peralatan, pabrik, lingkungan kerja, teknologi, kapital, dan dana yang dapat dipergunakan. Posisi strategis meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia dan perubahan lingkungan. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma, dan interaksi. Sementara itu, struktur mencakup masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi, dan fleksibel. Faktor-faktor yang digambarkan dalam model sebagai berikut :



**Gambar 2.1.**

**Model Satelit Kinerja Organisasi**

**Sumber :Paul Hersey, Kenneth H.Blanchard, dan Dewey E. Johnson, *Management of Organizational Behavior* (Wibowo, 2016: 84)**

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain dikemukakan Amstrong & Baron (Wibowo, 2016: 84), yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual/ situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dan kinerja, terdapat kesamaan dengan teori yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti menggunakan teori tersebut yang dibutuhkan dalam penelitian ini sehingga peneliti menggunakan variabel kepemimpinan yang termasuk dalam *leadership* faktor pada teori menurut Amstrong dan Baron, variabel kompensasi termasuk sumber daya non manusia, motivasi dan loyalitas organisasi termasuk dalam *personal* faktor pada teori Amstrong.

## **2.2. Loyalitas Guru**

### **2.2.1. Pengertian Loyalitas**

Banyak pendapat ahli yang menyatakan mengenai pengertian loyalitas. Menurut Hasibuan (2018:95) loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Kemudian menurut Robbin dan Coulter (2007:473) berpendapat bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang.

Selanjutnya, menurut Daryanto (2017:157) kesetiaan yaitu tekat dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Sedangkan, menurut Steer & Porter (Rindyantama, 2016:56) menyatakan bahwa loyalitas terdapat dua macam, yaitu sejauh mana karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan

dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha dengan sebaik-baiknya. Kemudian, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku yaitu proses dimana karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Dengan adanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan rasa tanggung jawab dan dapat menimbulkan semangat kerja. Berdasarkan pernyataan para ahli dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah kesediaan seseorang untuk taat dalam menjalankan tugas di organisasi secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan organisasi berhasil maksimal.

### **2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas**

Menurut Nitisemito (Farida, 2016:7) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas terhadap organisasi dipengaruhi oleh:

1. Gaji yang cukup
2. Memberikan kebutuhan rohani
3. Sesekali perlu menciptakan suasana santai
4. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat
5. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk maju
6. Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan
7. Mengusahakan pegawai untuk mempunyai loyalitas
8. Sesekali mengajak pegawai berunding
9. Memberikan fasilitas yang menyenangkan



Kemudian, faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan menurut Steer dan Potter (Putri, 2014:27) yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi yang dimaksud yaitu masa kerja, jenis kelamin, usia tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan berupa tantangan kerja, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas yang diberikan. Penyesuaian diri termasuk dalam interaksi sosial dimana pegawai dituntut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan terutama sumber daya manusia.

3. Karakteristik desain organisasi

Berhubungan dengan internal perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasinya, tingkat formalitas dan tingkat keikutsertaan bagaimana karyawan dalam mengambil keputusan didalam organisasi

4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

Yaitu internalisasi individu terhadap organisasi setelah melaksanakan pekerjaannya yakni meliputi sikap positif karyawan, rasa aman dan rasa percaya terhadap organisasinya.

### **2.2.2. Indikator Loyalitas**

Dalam bekerja, salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh pegawai adalah loyalitas kerja. Aspek-aspek loyalitas kerja menurut Siswanto (Aldrianto, 2016: 20), adalah sebagai berikut:

1. Taat pada peraturan. Sebagai seorang pegawai harus taat pada peraturan dan kebijakan yang diterapkan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas dengan baik, tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
2. Tanggung jawab pada perusahaan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya, bertanggung jawab atas resiko pekerjaan. Dengan kata lain pegawai yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka akan mempunyai sikap tanggung jawab yang baik.
3. Kemauan untuk bekerjasama. Dengan bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai secara individual.
4. Rasa memiliki, akan membuat karyawan memiliki sikap ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
5. Hubungan antar pribadi. Pegawai yang mempunyai loyalitas kerja tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Pegawai yang mempunyai hubungan baik antar karyawan maupun atasan dapat mempengaruhi tingginya loyalitas karyawan untuk perusahaan dimana tempat dia bekerja.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan. Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa pegawainya setiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan

senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari kesanggupan pegawai dalam bekerja, pegawai tidak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

### **2.3. Kinerja Guru**

#### **2.3.1. Pengertian Kinerja Guru**

Banyak pendapat ahli yang menyatakan mengenai kinerja guru. Menurut Supardi (2016: 45) kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian, menurut Mangkunegara (2016: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya, menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sedangkan, menurut Supardi (2016: 54) kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Selain itu, menurut Susanto (2016: 72) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sebagai pendidik. Dari pendapat dan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika melakukan pembelajaran, sesuai dengan kriteria tertentu.

### **2.3.2. Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja merupakan sebuah alat untuk mengukur tolak ukur keberhasilan hasil sebuah kinerja untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Menurut Usman (2009: 489) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai. Sedangkan penilaian kinerja menurut Hasibuan (Barnawi, 2014: 25) penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.

### **2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Sedarmayanti (Supardi, 2016:19) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidik; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Kemudian, menurut Gibson (Supardi, 2016:31) menyatakan ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Variabel individu meliputi:

keterampilan (mental fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), dan demografis (umur, etnis, jenis kelamin). Variabel organisasi mencakup sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel psikologis meliputi; persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, dan iklim kerja.

#### **2.3.4. Indikator Kinerja**

Standar kinerja yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan dikemukakan Tyson & Jacson (Supardi, 2016:70) yaitu:

1. *Quantity of Work*

Segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan guru;

2. *Quality of work*

Segala sesuatu yang berkaitan dengan ketelitian dan kelengkapan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya;

3. Inisiatif

Berkaitan dengan adanya keinginan untuk maju secara mandiri, bertanggung jawab terhadap pekerjaan;

4. *Adaptability*

Berkaitan dengan kemampuan guru beradaptasi untuk menyesuaikan perubahan ataupun perkembangan dan merespon dengan baik atau perubahan yang terjadi;

5. *Cooperation*

Berkaitan dengan kemampuan dan kemauan untuk dapat bekerjasama dengan setiap individu di dalam pekerjaan baik pimpinan maupun rekan kerja.

Selanjutnya, kinerja guru diatur seberapa besar seorang guru mampu menguasai empat kompetensi. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, kompetensi guru meliputi :

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi: pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kepribadian yang mantab, stabil, dewasa, arif, berwibawa, teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Dalam hal ini berarti memiliki kepribadian yang pantas diteladani, mampu melaksanakan kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara, yaitu “Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani”.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan berkomunikasi dan bergaul efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan kedua indikator tersebut peneliti menggunakan

indikator menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 karena indikator tersebut mencakup kompetensi-kompetensi seorang guru dan pengukuran kinerja guru di Indonesia dilakukan berdasarkan kompetensi tersebut.

## **2.4. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

### **2.4.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Banyak pendapat ahli yang menyatakan mengenai pengertian kepemimpinan. Menurut Susanto (2016:6) kepemimpinan dapat dimaknai sebagai kualitas intelektual seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan kepada orang lain baik secara individual maupun kelompok serta mampu memfasilitasi dengan cara mengoordinasi segala tugas yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama dengan sebaik-baiknya.

Selanjutnya, menurut Hasibuan (2009:170) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian, menurut Sudarmanto (2009:133) kepemimpinan merupakan salah satu kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda bergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya.

Sedangkan, menurut Usman (2009: 282) kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Selain itu, menurut Rivai (2014: 5) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Oleh karena itu, berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan seni dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang sama dalam sebuah organisasi. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah merupakan aktivitas kepala sekolah kesehariannya yang disibukkan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang yang menjalankan kegiatan akademik di sekolah, mereka adalah guru dan staf yang ada disekolah (Susanto, 2016:13). Menurut Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0296 Tahun 1996 (Sutomo, 2011:97), kepala sekolah adalah guru yang memperoleh tugas untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan dan upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah.

Sehingga dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberikan kepercayaan dan tugas untuk memimpin dan bertanggung jawab terhadap sekolah. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan, menuntun, mempengaruhi dan memaksimalkan sumber daya yang ada di dalam sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



### 2.4.2. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan terdiri atas teori kepemimpinan klasik dan teori kepemimpinan modern. Berikut akan dijelaskan beberapa contoh dari kedua jenis teori tersebut menurut Usman (2009:285) sebagai berikut:

#### 1. Teori klasik

##### 1) Gaya kepemimpinan Model Taylor

Taylor yang dikenal sebagai Bapak Manajemen Ilmiah menemukan gaya kepemimpinan dalam memimpin perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja adalah dengan meningkatkan teknik atau metode kerja, akibatnya manusia dianggap sebagai mesin.

##### 2) Gaya Kepemimpinan Model Mayo

Mayo berpendapat bahwa dalam memimpin selain mencari teknik atau metode kerja terbaik, juga harus memperhatikan perasaan dan hubungan manusiawi yang baik.

##### 3) Studi Ohio

Studi ini menemukan kepemimpinan sebagai suatu perilaku seseorang yang pengaruh pada pencapaian tujuan tertentu yang terdiri atas dua dimensi, yaitu struktur perbuatan inisiatif (pemimpin yang berorientasi pada pencapaian tugas) dan perhatian (pemimpin yang memperhatikan hubungan manusiawi dengan bawahannya).

## 2. Teori Modern

### 1) Teori Pendekatan Sifat (*Traits Approach Theory*)

Teori ini bertolak pada sifat seseorang sebagai pusat kepemimpinan. Sifat-sifat yang harus dimiliki oleh pemimpin efektif antara lain adalah K11 yaitu: ketakwaan, kejujuran, kecerdasan, keikhlasan, kesederhanaan, keluasan hubungan sosial, komitmen, keahlian, keterbukaan, keleluasaan pengaruh sosial, kedewasaan dan keadilan.

### 2) Teori Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach Theory*)

Teori ini merupakan revisi dari teori sifat dengan dasar bahwa perilaku dapat dipelajari maka pemimpin dapat dilatih dengan perilaku kepemimpinan yang tepat agar menjadi pemimpin yang efektif.

### 3) Teori Pendekatan Kontingensi (*Contingency Approach Theory*)

Teori ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan yang ideal tergantung dari pemimpinnya sendiri, dukungan pengikutnya dan situasi yang kondusif.

Rivai (2014:11) membagi teori kepemimpinan menjadi tiga yaitu teori sifat, teori kepribadian perilaku, dan teori kepemimpinan situasional.

#### 1. Teori Sifat

Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pimpinan ilmiah dan dianugerahi beberapa ciri yang tidak dipunyai orang lain seperti

energi yang tidak habis-habisnya, intuisi yang mendalam pandangan masa depan yang luar biasa dan kekuasaan persuasif yang tidak tertahankan.

## 2. Teori Kepribadian Perilaku

Akhir tahun 1940-an para peneliti mengeksplorasi pemikiran bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang dan mereka menentukan sifat-sifat mereka meneliti pengaruhnya pada prestasi dan kepuasan dari pengikut-pengikutnya.

## 3. Teori Kepemimpinan Situasional

Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pimpinan memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya dan situasi sebelumnya menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mengisyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnosik dalam perilaku manusia.

### **2.4.3. Peran dan Tugas Kepala Sekolah**

Menurut Depdiknas (2006:32), kepala sekolah memiliki beberapa peran utama, yaitu:

#### a. *Educator* (Pendidik)

Kegiatan pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah bertugas membimbing guru, pegawai, siswa, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan iptek, dan menjadi contoh dalam proses pembelajaran.

b. Manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah menyusun program, menyusun pengorganisasian sekolah, menggerakkan staf, mengoptimalkan sumber daya sekolah, dan mengendalikan kegiatan, serta melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru.

c. Administrator

Kepala sekolah berperan sebagai pengelola keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Selain itu, kepala sekolah mengelola administrasi KBM, dan BK, kesiswaan, ketenagaan, sarana dan prasarana, persuratan, dan urusan rumah tangga sekolah.

d. Supervisor

Kepala sekolah bertugas menyusun program supervisi, karena supervisi sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran. Misalnya dengan melakukan kunjungan kelas untuk mengamati metode dan media yang digunakan.

e. *Leader* (Pemimpin)

Kepala sekolah bertugas menyusun dan mensosialisasikan visi dan misi suatu program sekolah, mengambil keputusan, dan melakukan komunikasi.

f. Pencipta Iklim Kerja

Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya.

g. Wirausahawan

Dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala sekolah harus dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang.

#### **2.4.4. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif**

Menurut Sutomo (2015:126) Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan umumnya direalisasikan. Kinerja kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi MBS sebagai upaya yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Adapun beberapa kriteria yang harus dimiliki kepala sekolah dalam sistem kepemimpinannya, yaitu:

1. Mampu mendayagunakan guru-guru untuk melaksanakan program pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif.
2. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.

4. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain disekolah.
5. Bekerja dengan tim manajemen, serta
6. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Pidarta (Sutomo, 2015:99) mengemukakan tiga macam keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk mensukseskan kepemimpinannya, yaitu keterampilan manusiawi: keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi, memimpin, serta keterampilan teknik: keterampilan dalam menggunakan pengetahuan. Metode, teknik serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

#### **2.4.5. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Indikator kepala sekolah yang efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut : (1) komitmen terhadap visi misi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya; (2) menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah; dan (3) senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja di kelas (Greenfield dalam Mulyasa, 2013: 19).

Selanjutnya, indikator kepemimpinan kepala sekolah menurut Permendiknas RI Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, sebagai berikut:

1. Kompetensi Kepribadian

Yaitu kemampuan dalam diri seorang yang menentukan kekhasan sifatnya dalam melaksanakan penyesuaian terhadap lingkungan.

2. Kompetensi Manajerial

Yaitu kemampuann manajemen kepala sekolah seperti melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, serta pendayagunaan semua sumber daya yang ada.

3. Kompetensi Kewirausahaan

Yaitu kemampuan sebagai pemrakarsa perancang perubahan, dan kemampuan wirausaha.

4. Kompetensi Supervisi

Yaitu kemampuan dalam menyusun dan melaksanakan program supervisi, serta memanfaatkan hasil supervisi.

5. Kompetensi Sosial

Yaitu kemampuan kepala sekolah sebagai bagian dari masyarakat dalam berinteraksi dengan lingkungan.

Dari kedua indikator di atas, peneliti tertarik untuk menggunakan indikator yang mengacu pada Permendiknas RI Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial. Alasan peneliti menggunakan indikator tersebut karena lebih relevan dan digunakan sebagai acuan pemerintah dalam menilai kinerja kepala sekolah.

## **2.5. Kompensasi**

### **2.5.1. Pengertian Kompensasi**

Banyak pendapat ahli yang menyatakan mengenai pengertian kompensasi. Menurut Hasibuan (2018:118) kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya, menurut Yani (Widodo, 2015: 153) Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Kemudian, kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan (Mondy, 2008:4). Sedangkan, menurut Widodo (2015:155) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi. Selain itu, menurut Rivai (2009:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada perusahaan. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk pendapatan, penghargaan maupun imbalan yang diterima pegawai yang diberikan sebagai balas jasa selama bekerja.



### 2.5.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:120) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengajarkan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi.

2. Kepuasan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

#### 7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

### **2.5.3. Bentuk-bentuk Kompensasi**

Menurut Triton (2007:126), berdasarkan mekanisme penerimannya, kompensasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimanya secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.
2. Kompensasi pelengkap atau tidak langsung yaitu kompensasi yang penerimanya secara tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Menurut Ulfatin & Triwiyanto (2016:123) bentuk dan jenis kompensasi dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut :

1. Gaji dan upah, umumnya disebut sebagai kompensasi utama karena sebagai gantungan hidup nafkah bagi pegawai dan keluarganya.
2. Insentif, insentif dipandang sebagai penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitas kerjanya semakin tinggi.
3. Tunjangan, tunjangan diberikan sebagai tambahan gaji atau upah yang berfungsi untuk mensejahterakan pegawai.

4. Jaminan kesehatan dan kesejahteraan, misalnya asuransi jiwa, biaya pengobatan ketika sakit, koperasi (simpan pinjam), alat-alat keselamatan kerja, dan sebagainya.
5. Kompensasi karier, imbalan karier dapat berupa rasa aman di tempat kerja, kesempatan untuk mendapatkan pengembangan profesi dan jabatan, pendidikan dan pelatihan, dan sebagainya.
6. Kompensasi sosial, berupa pengakuan dan penghargaan dari masyarakat, ucapan selamat, kekompakan antar teman sejawat, senyuman dan pujian serta penghargaan atas jalinan komunikasi antar manusia.

#### **2.5.4. Asas-Asas Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2009:122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asa layak serta memperhatikan Undang-undang Perburuhan yang berlaku, asas yang dimaksud sebagai berikut:

a. Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerja, risiko pekerja, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek-aspek di atas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.

b. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

### 2.5.5. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2018:298) adalah sebagai berikut :

1. Gaji. Pada dasarnya, gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan.
2. Insentif. Menurut Priansa (2014: 336) menuturkan bahwa insentif merupakan elemen atas balas jasa yang diberikan secara tidak tetpa atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai.
3. Tunjangan. Di samping upah gaji/ dan insentif, kepada guru atau karyawan dapat diberikan *benefits* atau tunjangan. Tunjangan adalah kompensasi lain di luar gaji dan upah.

Kemudian menurut Kaswan (2012:147), indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.
  - 1) Kompensasi langsung meliputi kompensasi tetap (gaji dan upah) dan kompensasi variabel (bonus/intensif, komisi). Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Suparyadi, 2015:272).

- 2) Kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atau jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan di organisasi atau perusahaan di organisasi atau perusahaan (Suparyadi, 2015:273).
2. Kompensasi Nonfinansial meliputi pujian, harga diri, pengakuan, prestasi, tanggung jawab, kemajuan, dan pengembangan. Kompensasi non finansial diberikan sebagai imbalan kepada karyawan yang aktif melakukan tugas dan pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan.

## **2.6. Motivasi Kerja**

### **2.6.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Banyak pendapat ahli yang menyatakan mengenai motivasi kerja. Menurut Usman (2009:250) motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Selanjutnya, Hasibuan (2009:143) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kemudian, Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Sedangkan, Sutrisno (2017:116) motivasi merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, menurut Wibowo (2016:322)

motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja (Usman, 2009:250).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu energi yang muncul dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk berperilaku atau bertindak guna mencapai suatu tujuan, baik disadari maupun tidak. Sedangkan motivasi kerja adalah energi yang muncul dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.6.2. Teori Motivasi**

Terdapat beberapa teori motivasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan motivasi. Teori motivasi tersebut diantaranya adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, teori berprestasi dari David Mc. Chelland dan teori ERG dari Aldefer.

#### **1. Teori Hierarki kebutuhan Abraham Maslow**

Manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi. Jika kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku gembira sebagai perwujudan dari rasa puasannya. Sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku kecewa. Kebutuhan merupakan alasan yang mendasari perilaku pegawai. Teori kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow sebagaimana dikutip oleh

Mangkunegara (2016: 94-95) bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan, fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut sebagai kebutuhan paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencetak serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan aktif, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Pada teori Abraham Maslow kebutuhan manusia berada di tingkat pertama yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan utama terpenuhi atau terpuaskan barulah menginjak kebutuhan yang kedua yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan ketiga baru dilaksanakan setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Proses ini akan berjalan terus menerus sampai akhirnya terpenuhi kebutuhan kelima yaitu aktualisasi diri.

## 2. Teori Kebutuhan Berprestasi dari David Mc. Clelland

Setiap orang mempunyai cadangan kekuatan potensial. Bagaimana kekuatan ini digunakan tergantung besarnya motivasi seseorang, situasi, dan peluang yang tersedia. Teori motivasi yang dimukakan oleh David Mc. Clelland (Mangkunegara, 2016:97) dengan teori Motivasi Prestasi (*Achivement Motivation Theory*). Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu :

### a. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, hal akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan seseutu kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asal kemungkinan untuk itu diberi kesempatan, seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapat yang besar. Dengan pendapat yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

### b. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, hal ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan tempat tinggal dan lingkungan kerja.



- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
- 3) Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Seseorang karena kebutuhan ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi seseorang termotivasi oleh kebutuhan akan perasaan ikut serta ini.

c. Kebutuhan akan kekuatan

Kebutuhan akan kekuatan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuatan dan kedudukan yang terbaik.

Berdasarkan dua teori yang telah disimpulkan, dapat disimpulkan bahwa dalam memotivasi guru, sekolah hendaknya menyediakan sarana dan prasarana pendidikan, memenuhi keperluan guru yang melancarkan kegiatan pendidikan, menciptakan suasana kerja yang baik, dan memberikan kesempatan guru untuk mengembangkan profesinya sehingga memungkinkan para guru meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.

3. Teori ERG (*Existence, relatedness, growth*) dari Aldefer (Mangkunegara, 2016:98), teori ini merefleksikan dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu :
  - a. *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
  - b. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini menekankan akan

pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.

- c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi dalam diri seseorang untuk maju. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

### **2.6.3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2017:116) motivasi sebagai faktor psikologis seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor intern dan ekstern

#### 1. Faktor intern

seseorang antara lain :

##### a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat bertahan hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

##### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan memiliki sesuatu dapat mendorong orang untuk mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaanya.

##### c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Memperoleh pengakuan itu dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Factor ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Apabila supervisinya mempunyai sifat-sifat kepemimpinannya baik maka akan membangkitkan rasa gairah dan semangat dan sebaliknya.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan seseorang akan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang dibuat bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

### **2.6.3. Jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2009: 99) terdapat dua jenis motivasi yaitu :

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik.
2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah) dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum.

### **2.6.4. Indikator Pengukuran Motivasi**

Menurut Uno (2011:73) motivasi kerja salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang

diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

Untuk mengukur motivasi kerja guru dalam penelitian ini digunakan indikator pengukuran yang diturunkan dari teori ERG dari Aldefer (Mangkunegara, 2016: 98). Indikator tersebut adalah 1) *existence needs* 2) *relatedness needs* 3) *growth needs*. Indikator ini dipilih karena dirasa dapat memotivasi gairah kinerja guru.

## 2.7. Kajian Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang mendukung penelitian ini dijabarkan dalam tabel

2.1. sebagai berikut :

**Tabel. 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Atik Novitasari, Agus Wahyudin, Rediana Setiyani (2012)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru	1) Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 23,91%. 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 10,82%. 3) Kontribusi pendidikan terhadap kinerja guru sebesar 11,90%. 4) Kontribusi pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 9,	<b>Persamaan :</b> 1) Kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas. 2) Kinerja guru sebagai variabel terikat. <b>Perbedaan:</b> 1) Variabel lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan tidak diteliti dalam penelitian ini dan tidak ada loyalitas sebagai variabel bebas sekaligus variabel terikat. 2) Tidak ada kompensasi

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
			18%.	dan motivasi kerja sebagai variabel bebas 3) Penelitian ini menggunakan dua variabel terikat yaitu loyalitas dan kinerja guru.
2.	Bambang Kristianto Wibowo (2013)	Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Se-Kota Semarang	1) Ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi internal dengan kinerja guru. 2) Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja guru. 3) Ada pengaruh positif antara loyalitas dengan kinerja guru.	<b>Persamaan :</b> 1) Motivasi kerja dan loyalitas sebagai variabel bebas. 2) Kinerja guru sebagai variabel terikat. <b>Perbedaan :</b> 1) Komunikasi internal tidak diteliti pada penelitian ini dan tidak ada loyalitas sebagai variabel bebas sekaligus variabel terikat. 2) Tidak ada kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas 3) Penelitian ini menggunakan dua variabel terikat yaitu loyalitas dan kinerja guru.
3.	Dwi Sampurno dan Agus Wibowo	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan	1) Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai	<b>Persamaan :</b> 1) Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
	(2015)	Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Pandeglang	<p>pengaruh langsung sebesar 33.4% terhadap motivasi kerja guru dan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 42,9%.</p> <p>2) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 43.2% terhadap motivasi kerja dan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.</p> <p>3) Motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.</p>	<p>sebagai variabel bebas.</p> <p>2) Kinerja guru sebagai variabel terikat.</p> <p><b>Perbedaan :</b></p> <p>1) Lingkungan kerja tidak diteliti dalam penelitian ini.</p> <p>2) Tidak ada loyalitas sebagai variabel bebas sekaligus variabel terikat.</p> <p>3) Tidak ada kompensasi sebagai variabel bebas</p> <p>4) Penelitian ini menggunakan dua variabel terikat yaitu loyalitas dan kinerja guru.</p>
4.	Ester Manik dan Kamal Bustomi (2011)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek	<p>1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan sebesar 22,90 % terhadap Kinerja guru.</p> <p>2) Budaya</p>	<p><b>Persamaan :</b></p> <p>1) Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja sebagai variabel bebas</p> <p>2) Kinerja guru sebagai variabel terikat</p>

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
			<p>Organisasi berpengaruh secara signifikan sebesar 12,40 % terhadap Kinerja guru.</p> <p>3) Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 51,70% terhadap Kinerja guru.</p>	<p><b>Perbedaan :</b></p> <p>1) Tidak ada loyalitas sebagai variabel bebas sekaligus variabel terikat.</p> <p>2) Tidak ada kompensasi sebagai variabel bebas</p> <p>3) Penelitian ini menggunakan dua variabel terikat yaitu loyalitas dan kinerja guru.</p>
5.	Firmawati, Yusrizal, Nasir Usman (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	<p>1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 35,8%.</p> <p>2) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 99,3%.</p>	<p><b>Persamaan :</b></p> <p>1) Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja sebagai variabel bebas.</p> <p>2) Kinerja guru sebagai variabel terikat.</p> <p><b>Perbedaan :</b></p> <p>1) Kompensasi tidak diteliti dalam penelitian Firmawati.</p> <p>2) Tidak ada loyalitas sebagai variabel bebas sekaligus variabel terikat.</p> <p>3) Penelitian ini menggunakan dua variabel terikat loyalitas dan kinerja guru..</p>
6.	Ilham Rizki Al Tarom,	Pengaruh Pemberian	1) Kompensasi berpengaruh	<p><b>Persamaan :</b></p> <p>1) Kompensasi</p>



No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Ahyar Yuniawan (2019)	Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Cv Al-Achwan)	<p>signifikan terhadap loyalitas karyawan.</p> <p>2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.</p> <p>3) Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan loyalitas dan kinerja sebagai variabel terikat.</p> <p><b>Perbedaan :</b></p> <p>1) Kepemimpinan kepala sekolah tidak diteliti dalam penelitian Al Tarom.</p>
7.	Laksmi Putri Maharani (2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Genius di Yatim Mandiri Cabang Surabaya	<p>1) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas dengan hasil T hitung adalah 1,617 yang kurang dari nilai T tabel 2,145.</p> <p>2) Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas dengan hasil T hitung adalah -0,093 yang kurang dari nilai T tabel 2,145.</p>	<p><b>Persamaan :</b></p> <p>1) Kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan loyalitas guru sebagai variabel terikat.</p> <p><b>Perbedaan :</b></p> <p>1) Kepemimpinan kepala sekolah tidak diteliti dalam penelitian Maharani.</p> <p>2) Variabel lingkungan kerja tidak diteliti dalam penelitian ini.</p> <p>3) Penelitian ini menggunakan dua variabel terikat yaitu loyalitas dan kinerja guru.</p>

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
8.	M. Abdi Dzil Ikham W (2017)	<i>The Effect of Direct and Indirect Compensation to Motivation and Loyalty of The Employee</i>	1) Kompensasi berparuh positif terhadap loyalitas 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas	<b>Persamaan :</b> 1) Kompensasi sebagai variabel bebas dan loyalitas sebagai variabel terikat <b>Perbedaan :</b> 1) Kepemimpinan kepala sekolah tidak diteliti dalam penelitian Onsardi. 2) Penelitian ini menggunakan dua variabel terikat yaitu loyalitas dan kinerja guru
9.	Siti Imrotun, dan Sukirman (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo	1) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 16,65%. 2) Kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 21,25%. 3) Motivasi kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 31,92%.	<b>Persamaan :</b> 1) Kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. <b>Perbedaan :</b> 1) Kepemimpinan kepala sekolah tidak di teliti dalam penelitian Imrotun dan tidak ada loyalitas sebagai variabel bebas sekaligus variabel terikat. 2) Penelitian ini menggunakan dua variabel terikat yaitu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
				loyalitas dan kinerja guru.
10.	Sudiardhita, K <i>et al.</i> , (2018)	<i>The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan.</li> <li>2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan</li> <li>3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>	<p><b>Persamaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kompensasi dan motivasi sebagai variabel bebas.</li> </ol> <p><b>Perbedaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kepuasan kerja tidak diteliti dalam penelitian ini.</li> <li>2) Penelitian ini menggunakan dua variabel terikat kepuasan kerja dan kinerja guru.</li> </ol>

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2020

Berdasarkan tabel 2.1. penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut terletak pada penambahan variabel independen dan pengurangan variabel independen serta adanya dua variabel dependen yaitu loyalitas guru (Y1) dan kinerja guru (Y2). Selain itu tempat penelitian dilakukan di tempat yang berbeda. Penelitian ini di lakukan di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Oleh karena itu, penelitian ini layak dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi loyalitas dan kinerja guru.

Sehingga loyalitas dan kinerja guru kedepannya dapat ditingkatkan untuk pendidikan dan lingkungan sekolah SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.

## **2.8. Kerangka Berpikir**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, motivasi kerja, dan loyalitas guru terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Dalam kaitannya dengan pendidikan, seorang guru harus memenuhi dua kategori yaitu, memiliki kapabilitas dan loyalitas. Menurut Hasibuan (2018:95), loyalitas guru merupakan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Seorang guru yang memiliki loyalitas maka akan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sebagai seorang guru dan mematuhi peraturan yang ada. Sementara kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu guna mencapai tujuan pendidikan. Seorang guru dikatakan profesional apabila memiliki loyalitas dan kemampuan dalam mewujudkan kinerja dengan baik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Loyalitas dan kinerja guru dilihat dan diukur berdasarkan kriteria yang dimiliki guru dalam menunjang tugas dan perannya dalam meningkatkan pendidikan.

### **2.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Loyalitas Guru**

Menurut Hasibuan (2009:170) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, kepemimpinan yang memahami bawahannya dapat menumbuhkan loyalitas dalam diri karyawan. (Aban, 2019:11).

Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Anjam & Ali (2016:175) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, artinya semakin baik kepemimpinan maka dapat meningkatkan loyalitas tenaga pendidik.

Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Pratikto (2016:7), yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.

### **2.8.2 Pengaruh Kompensasi dengan Loyalitas Guru**

Kompensasi dapat memberikan kesejahteraan dalam diri seseorang, menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover relative* rendah (Hasibuan, 2007:187 ). Menurut Bangun (2012:258) salah satu tujuan kompensasi adalah mempertahankan karyawan yang ada, setiap orang menginginkan memperoleh kesejahteraan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai

dengan pekerjaan yang dijalankan akan meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan menjadi loyal dengan pekerjaannya (Anggraini, 2017:58).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Manurung (2017:97), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Onsardi & Thamrin (2017:7594), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan akan meningkatkan loyalitas guru.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.

### **2.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja dengan Loyalitas Guru**

Motivasi bagi guru dapat mempengaruhi ketekunan dan seberapa keras seseorang bekerja demi mencapai keinginan yang dijanjikan oleh organisasi. Untuk itu, penting bagi sekolah untuk menumbuhkan motivasi dalam bekerja. Hasibuan (2007:216) berpendapat bahwa tujuan pemberian motivasi (pemotivasian) adalah untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan. Pemotivasian karyawan dilakukan sebagai cara untuk mendorong semangat kerja agar memberikan kemampuan dan keterampilan untuk target yang ditentukan. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan terdorong bekerja lebih giat sehingga memiliki loyalitas yang tinggi pula.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Al Tarom & Yuniawan (2019:11), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Ikhran (2017:30) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja seseorang dapat meningkatkan loyalitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

H3: Terdapat Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.

#### **2.8.4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Loyalitas Guru**

Menurut Aban (2019:11) kepemimpinan yang memahami bawahannya dapat menumbuhkan loyalitas dalam diri karyawan. Karena kepemimpinan merupakan faktor penggerak berjalannya kegiatan yang ada di dalam organisasi. Semakin baik kepemimpinan yang dimiliki seorang kepala sekolah maka akan semakin baik pula loyalitas guru tersebut karena adanya kepala sekolah yang mengatur dan mengawasi jalannya kegiatan di sekolah.

Selanjutnya menurut Bangun (2012:258) salah satu tujuan kompensasi adalah mempertahankan karyawan yang ada. Setiap orang menginginkan memperoleh kesejahteraan, dengan adanya kompensasi yang tinggi membuat kebutuhan guru terpenuhi sehingga menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan

yang dilakukan. Dengan adanya perasaan puas akan kompensasi membuat guru tersebut senang dan memilih untuk tetap bekerja dan setia terhadap pekerjaannya.

Kemudian, menurut Hasibuan (2007:216) bahwa tujuan pemberian motivasi (pemotivasian) adalah untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan membuat guru menjadi bersemangat dan antusias dalam bekerja, karena merasa dihargai keberadaannya sehingga guru akan tetap bertahan bekerja dalam sekolah tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

H4: Terdapat pengaruh simultan kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.

#### **2.8.5. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru**

Menurut Manik & Bustomi (2011:99) kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku para pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan para bawahan untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Dengan adanya jiwa kepemimpinan yang kuat dapat semakin meningkatkan kinerja guru.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Manik & Bustomi (2011:105), menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Novitasari, dkk (2012:4) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan



signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.

#### **2.8.6. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Guru**

Kompensasi merupakan simulasi bagi guru untuk bekerja maksimal untuk memperbaiki kinerjanya (Utami, 2014:313). Pemberian kompensasi diharapkan mampu memberikan kesejahteraan bagi guru. Faktor kesejahteraan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan meningkatkan kinerja guru dalam melakukan pekerjaan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Akter & Husain. (2016:111) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Imrotun dan Sukirman (2016:192) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin ditingkatkannya kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

H6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.

### **2.8.7. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja guru**

Menurut Mangkunegara (2011:93) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik (Wahyudi, 2012:3). Pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah (McClelland dalam Mangkunegara, 2005:104).

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rizal et al., (2014:70) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian, penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Firmawati & Usman (2017:169) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin ditingkatkan motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

H7 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di

SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.

### **2.8.8. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

Menurut teori *satelit model* kepemimpinan termasuk faktor sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Selain itu, Sudarmanto (2009:133) menyatakan bahwa kepemimpinan salah satu faktor yang sangat menentukan terhadap keberhasilan organisasi. Pemimpin sebagai penggerak dan pengatur segala kegiatan yang ada pada organisasi bertanggung jawab terhadap jalannya tujuan yang akan dicapai.

Selanjutnya, menurut teori *satelit model* kompensasi termasuk faktor sumber daya non manusia yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Ulfatin & Triwiyanto (2016:27) menyatakan bahwa kompensasi dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas tertinggi.

Kemudian menurut teori Amstrong & Baron (Wibowo, 2016:84) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor personal yang mempengaruhi kinerja. Menurut Hasibuan (2007:95) menyatakan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

H8 : Terdapat pengaruh simultan kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.

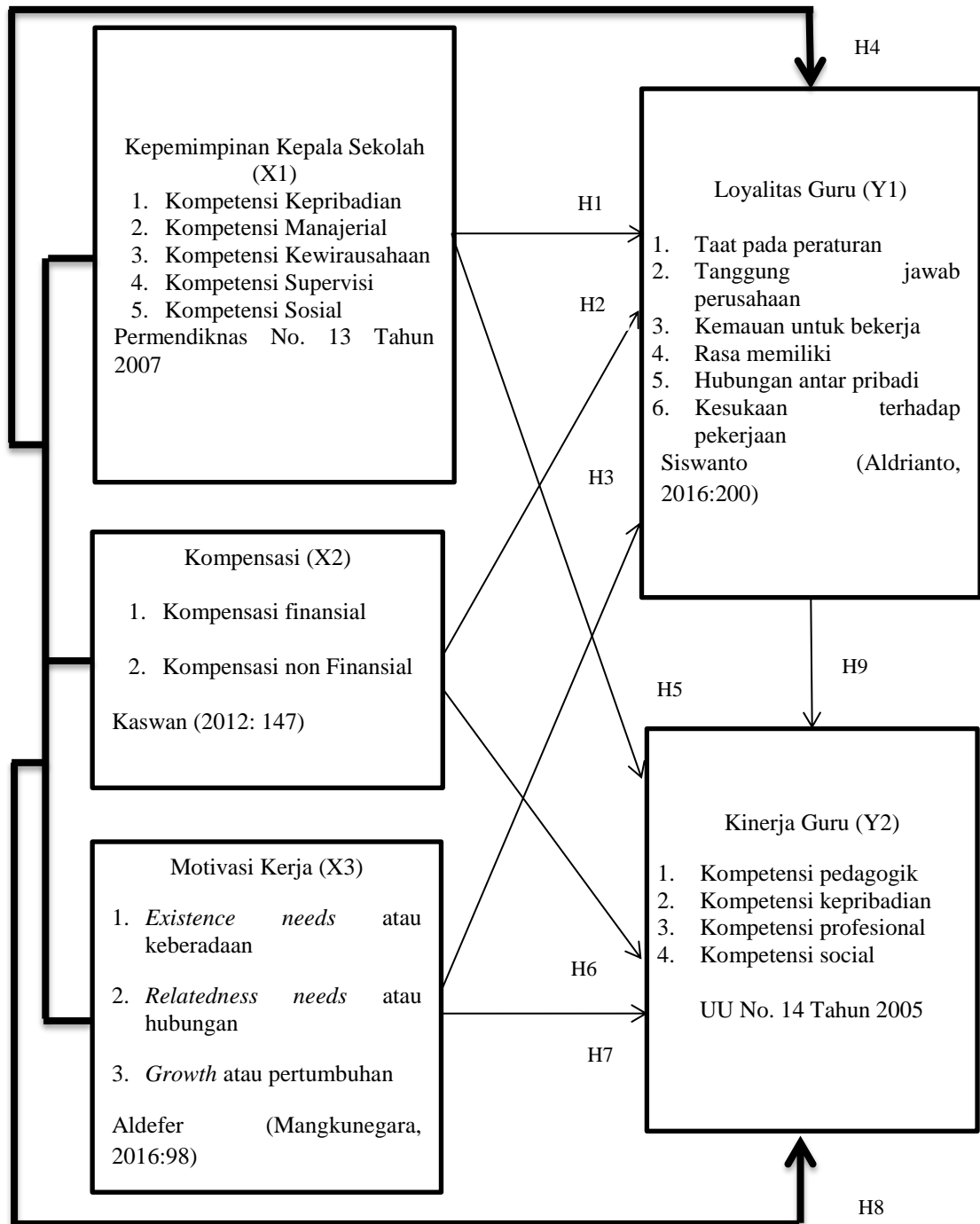
### **2.8.9. Pengaruh Loyalitas Guru dengan Kinerja Guru**

Menurut Hasibuan (2018: 95) loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas guru merupakan kesetiaan guru dalam menjalankan tugas profesinya. Terkait dengan hal tersebut seorang guru dituntut memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil yang memuaskan. Dalam artian, semakin tinggi loyalitas yang dimiliki oleh seorang guru maka semakin baik pula kinerja yang akan dilaksanakan, begitu juga sebaliknya (Wibowo, 2013: 40). Dengan adanya guru yang mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja guru dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu.

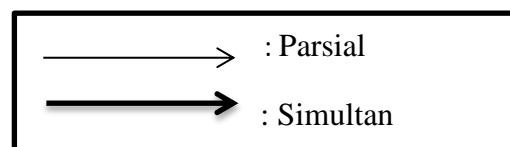
Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rindyantama & Astuti (2016:76 ) menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Alfiah (2016:150), yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi loyalitas guru maka akan meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

H9 : Terdapat Pengaruh positif dan signifikan loyalitas Guru terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.



**Gambar 2.2. Kerangka Berpikir**



## 2.9. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris. Penerimaan dan penolakan hipotesis tergantung pada hasil penelitian terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji. Berdasarkan landasan teori tersebut, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.
- H4: Terdapat pengaruh simultan kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.
- H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang
- H6: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.
- H7: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.

H8: Terdapat pengaruh simultan kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.

H9: Terdapat pengaruh positif dan signifikan loyalitas guru terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis dan Desain Penelitian**

##### **3.1.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian ini yaitu sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017:7) bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivisme*. *Filsafat positivisme* memandang realita/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif, tetap, konkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Penelitian ini nantinya akan diolah dengan metode statistika yaitu dengan alat analisis *software IBM SPSS 20*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

##### **3.1.2. Desain Penelitian**

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas, sebagaimana yang dijelaskan Sanusi (2011:14) desain penelitian kausalitas yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab yang berpengaruh diantaranya kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu loyalitas (Y1) dan kinerja Guru (Y2).



### 3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan, menurut Arikunto (2014:173) mengemukakan bahwa populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang yang berjumlah 44 orang. Berikut ini tabel jumlah populasi guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang:

**Tabel 3.1. Jumlah Guru SMK Pelita Nusantara 1 Semarang**

No	Status	Jumlah Guru
1.	Guru Tetap Yayasan (GTY)	37
2.	Guru Tidak Tetap (GTT)	7
<b>Jumlah Total</b>		44

Sumber: Data diolah tahun 2020

Selanjutnya, dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017:85). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang yang berjumlah 44 dikurangi satu (1) guru yang merangkap sebagai kepala sekolah, dikarenakan salah satu variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan dikurangi empat (4) guru yang pada saat dilakukan penelitian tidak berada di sekolah dikarenakan ada kegiatan lain. Sehingga data yang terkumpul dan dapat diolah sejumlah 39 responden. Kemudian, untuk mengetahui profil 39 responden dapat dilihat pada tabel 3.2. sebagai berikut:

**Tabel 3.2. Profil Responden**

Keterangan Responden		Frekuensi (Orang)	Persentase
Jenis kelamin	Pria	13	33%
	Wanita	26	67%
Usia	21-30	7	18%
	31-40	9	23%
	41-50	11	28%
	51-60	12	31%
Masa Kerja	1-10 tahun	13	33,5%
	11-20 tahun	13	33,5%
	21-30 tahun	13	33,5%
Pendidikan Terakhir	SMA sederajat	0	0
	Diploma 3	1	3%
	S1	34	87%
	S2	4	10%

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2020

Tabel 3.2. menunjukkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin perempuan sebesar 67%, sedangkan rata-rata usia 51-60 tahun sebesar 31%. Selanjutnya, masa kerja guru rata-ratanya seimbang yaitu 32,5% yang berjumlah 13 responden. Sedangkan rata-rata pendidikan terakhir responden yaitu S1 sebesar 87%.

### 3.3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2017:38) pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen.

#### 3.3.1. Variabel *Independent* (Bebas)

Variabel bebas menurut Sugiyono (2017:39) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel

*dependent* (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3).

#### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan, menuntun, mempengaruhi dan memaksimalkan sumber daya yang ada di dalam sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah menurut Permendiknas RI Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yaitu:

- a. Kompetensi kepribadian
- b. Kompetensi manajerial
- c. Kompetensi kewirausahaan
- d. Kompetensi supervisi
- e. Kompetensi sosial

#### 2. Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan bentuk pendapatan, penghargaan maupun imbalan yang diterima pegawai yang diberikan atas balas jasanya dalam bekerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Kaswan (2012:147) yaitu:

- a. Kompensasi finansial
- b. Kompensasi non finansial.

c. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi adalah suatu energi yang muncul dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk berperilaku atau bertindak guna mencapai suatu tujuan, baik disadari maupun tidak. Sedangkan motivasi kerja adalah energi yang muncul dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Aldefer (Mangkunegara, 2016:98) yaitu :

- a. *Existence needs*,
- b. *Relatedness needs*
- c. *Growth needs*

### 3.3.2. Variabel *Dependent* (Terikat)

Variabel *dependent* atau biasa disebut variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017: 39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah loyalitas guru (Y1) dan kinerja guru (Y2).

1. Loyalitas Guru (Y1)

Loyalitas adalah kesediaan seseorang untuk taat dalam menjalankan tugas di organisasi secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan organisasi berhasil maksimal. Indikator yang digunakan dalam mengukur loyalitas guru menurut Siswanto (Aldrianto,2016:20) yaitu :

- a. Taat pada peraturan
- b. Tanggung jawab pada perusahaan

- c. Kemauan untuk bekerjasama
- d. Rasa memiliki
- e. Hubungan antar pribadi
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan

## 2. Kinerja Guru (Y2)

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu guna mencapai tujuan pendidikan. Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 yaitu :

- a. Kompetensi pedagogik
- b. Kompetensi kepribadian
- c. Kompetensi sosial
- d. Kompetensi profesional

### **3.4. Uji Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan uji coba terpakai. Hadi (2016:152) menyatakan bahwa “jika memang bangunan teorinya sudah benar maka hasil pengukuran dengan alat ukur yang berbasis pada teori sudah dipandang sebagai hasil yang valid”. Jadi, untuk menguji validitas langsung dijadikan sebagai data untuk menguji hipotesis.

Berdasarkan hasil pengambilan data dari penyebaran angket penelitian sejumlah 39 responden sudah sesuai dengan kriteria yang telah dijelaskan pada

teknik pengambilan sampel, sehingga untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur uji coba terpakai sejumlah 39 responden.

#### **3.4.1. Uji Validitas**

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Instrumen yang dikatakan valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:121). Instrumen dikatakan valid jika nilai signifikansi dari skor butir instrumen (*sig 2 tailed*)  $< 0,05$ . Sebaliknya instrumen dikatakan tidak valid apabila (*sig 2 tailed*)  $> 0,05$ . Perhitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program *IBM SPSS 20*.

##### **3.4.1.1. Variabel Loyalitas Guru**

Variabel loyalitas guru terdiri dari 17 butir pernyataan. Pernyataan tersebut merupakan hasil penjabaran dari enam (6) indikator loyalitas guru yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada sekolah, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Hasil uji validitas loyalitas guru disajikan dalam tabel 3.3.

**Tabel 3.3. Uji Validitas Variabel Loyalitas Guru**

No	Indikator	Item Pernyataan	Sig. (2Tailed)	Keterangan
1.	Taat pada Peraturan	1	0,015	<b>Valid</b>
		2	0,005	<b>Valid</b>
2.	Tanggung Jawab pada Sekolah	3	0,036	<b>Valid</b>
		4	0,048	<b>Valid</b>
		5	0,000	<b>Valid</b>
3.	Kemauan untuk Bekerja sama	6	0,001	<b>Valid</b>
		7	0,000	<b>Valid</b>
		8	0,000	<b>Valid</b>
4.	Rasa Memiliki	9	0,005	<b>Valid</b>
		10	0,001	<b>Valid</b>
		11	0,000	<b>Valid</b>
5.	Hubungan antar Pribadi	12	0,000	<b>Valid</b>
		13	0,000	<b>Valid</b>
		14	0,005	<b>Valid</b>
6.	Kesukaan terhadap Pekerjaan	15	0,031	<b>Valid</b>
		16	0,002	<b>Valid</b>

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2020

#### 3.4.1.2. Variabel Kinerja Guru

Variabel kinerja guru terdiri dari 22 butir pernyataan. Pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari empat (4) indikator. Setiap indikator terdiri dari tiga (3) lebih pernyataan. Indikator dari kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Hasil uji validitas kinerja guru disajikan dalam tabel 3.4 sebagai berikut:

**Tabel 3.4.**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Guru**

No.	Indikator	Item Pernyataan	Sig. (2Tailed)	Keterangan
1.	Kompetensi Pedagogik	17	0,024	<b>Valid</b>
		18	0,001	<b>Valid</b>
		19	0,025	<b>Valid</b>
		20	0,029	<b>Valid</b>
		21	0,000	<b>Valid</b>
		22	0,007	<b>Valid</b>
		23	0,000	<b>Valid</b>
		24	0,008	<b>Valid</b>
		25	0,005	<b>Valid</b>
2.	Kompetensi Kepribadian	26	0,000	<b>Valid</b>
		27	0,008	<b>Valid</b>
		28	0,000	<b>Valid</b>
		29	0,002	<b>Valid</b>
3.	Kompetensi Profesional	30	0,027	<b>Valid</b>
		31	0,028	<b>Valid</b>
		32	0,006	<b>Valid</b>
		33	0,000	<b>Valid</b>
		34	0,005	<b>Valid</b>
4.	Kompetensi Sosial	35	0,031	<b>Valid</b>
		36	0,018	<b>Valid</b>
		37	0,007	<b>Valid</b>
		38	0,000	<b>Valid</b>

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2020

### 3.4.1.3. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 19 pernyataan. Pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari lima (5) indikator kepemimpinan kepala sekolah. Setiap indikator terdiri dari tiga (3) lebih pernyataan. Adapun indikator tersebut adalah kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial. Hasil uji validitas kepemimpinan kepala sekolah disajikan dalam tabel 3.5.



**Tabel 3.5.**  
**Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No.	Indikator	Item Pernyataan	Sig. (2Tailed)	Keterangan
1.	Kompetensi Kepribadian	39	0,000	<b>Valid</b>
		40	0,001	<b>Valid</b>
		41	0,000	<b>Valid</b>
		42	0,000	<b>Valid</b>
		43	0,000	<b>Valid</b>
		44	0,000	<b>Valid</b>
2.	Kompetensi Manajerial	45	0,000	<b>Valid</b>
		46	0,000	<b>Valid</b>
		47	0,000	<b>Valid</b>
		48	0,000	<b>Valid</b>
3.	Kompetensi Kewirausahaan	49	0,000	<b>Valid</b>
		50	0,000	<b>Valid</b>
		51	0,001	<b>Valid</b>
4.	Kompetensi Supervisi	52	0,001	<b>Valid</b>
		53	0,001	<b>Valid</b>
		54	0,000	<b>Valid</b>
5.	Kompetensi Sosial	55	0,000	<b>Valid</b>
		56	0,000	<b>Valid</b>
		57	0,000	<b>Valid</b>

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2020

#### **3.4.1.4. Variabel Kompensasi**

Pada variabel kompensasi terdiri dari sepuluh (10) pernyataan. Setiap indikator terdiri dari lima (5) pernyataan. Adapun indikator tersebut yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Hasil uji validitas kompensasi disajikan dalam tabel 3.6. sebagai berikut:

**Tabel 3.6.**  
**Uji Validitas Variabel Kompensasi**

No	Indikator	Item Pernyataan	Sig. (2Tailed)	Keterangan
1.	Kompensasi Finansial	58	0,000	<b>Valid</b>
		59	0,000	<b>Valid</b>
		60	0,000	<b>Valid</b>
		61	0,000	<b>Valid</b>
		62	0,000	<b>Valid</b>
2.	Kompensasi Non Finansial	63	0,000	<b>Valid</b>
		64	0,000	<b>Valid</b>
		65	0,002	<b>Valid</b>
		66	0,000	<b>Valid</b>
		67	0,005	<b>Valid</b>

Sumber: Data penelitian diolah 2020

#### 3.4.1.5. Variabel Motivasi Kerja

Pada variabel motivasi kerja penilaian terdiri dari 13 pernyataan. Setiap indikator terdiri dari empat (4) sampai lima (5) pernyataan. Adapun indikator tersebut yaitu *Existence needs*, *Relatedness needs*, *Growth needs*. Hasil uji validitas motivasi kerja disajikan dalam tabel 3.7.

**Tabel 3.7.**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

No.	Indikator	Item Pernyataan	Sig. (2Tailed)	Keterangan
1.	<i>Existence Needs</i>	68	0,001	<b>Valid</b>
		69	0,000	<b>Valid</b>
		70	0,000	<b>Valid</b>
		71	0,000	<b>Valid</b>
		72	0,000	<b>Valid</b>
2.	<i>Relatedness Needs</i>	73	0,002	<b>Valid</b>
		74	0,000	<b>Valid</b>
		75	0,000	<b>Valid</b>
		76	0,000	<b>Valid</b>
3.	<i>Growth Needs</i>	77	0,002	<b>Valid</b>
		78	0,003	<b>Valid</b>
		79	0,035	<b>Valid</b>
		80	0,000	<b>Valid</b>

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2020

### 3.4.2. Reliabilitas

Wahyudin (2015:134) uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mendeteksi apakah angket atau kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian telah memberikan hasil pengukuran yang kuesioner atau ajek dari waktu ke waktu. Sebagai alat ukur, angket atau kuesioner diharapkan mampu mengukur semua aspek substantive indikator variabel penelitian dengan hasil yang konsisten dari pengukuran yang pertama dengan berikutnya.

Ghozali (2016:47) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau mengukur suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. “Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik, reliabel menunjukkan pada tingkat keteladanan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan” (Arikunto, 2014:221). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan alat analisis software *IBM SPSS 20*. Nunnally (Wahyudin, 2015:137) menyatakan bahwa “SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ ”.

**Tabel 3.8.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Indikator	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	Keterangan
1.	Loyalitas Guru	0,789	<i>Reliabel</i>
2.	Kinerja Guru	0,819	<i>Reliabel</i>
3.	Kepemimpinan Kepala sekolah	0,906	<i>Reliabel</i>
4.	Kompensasi	0,832	<i>Reliabel</i>
5.	Motivasi Kerja	0,782	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2017:224) mengemukakan bahwa “teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Metode mengumpulkan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan dalam mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang tepat, akan memperoleh data yang tepat, relevan, dan akurat, sehingga dalam pencapaian tujuan penelitian dapat tercapai sesuai dengan harapan. Teknik pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh data yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan serta sesuai dengan pokok permasalahan. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi.

Metode pengumpulan data merupakan cara untuk memperoleh bahan-bahan keterangan atau kenyataan yang benar untuk mengungkapkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, baik data pokok maupun data penunjang. Untuk mendapatkan data tersebut, dapat digunakan beberapa metode pengumpulan data, dimana masing-masing metode tidak berdiri sendiri melainkan

saling mendukung dan melengkapi hasil dari temuan metode lain. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

### **3.5.1. Metode Angket atau Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2017:142).

Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Pertanyaan atau pernyataan tertutup adalah jenis pertanyaan atau pernyataan yang kemungkinan jawabannya sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan untuk memberikan jawaban lain (Sanusi, 2011:110). Angket atau kuesioner ini dibuat berdasarkan indikator-indikator yang sudah diturunkan dari variabel-variabel yang ada di setiap indikator dan terdiri atas beberapa item pernyataan.

Penggunaan kuesioner ini diharapkan akan memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban karena responden hanya memberikan tanda *check list* (√) pada jawaban yang sudah tersedia sehingga untuk menjawabnya hanya perlu waktu singkat. Alternatif jawaban dalam instrument penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2017:93), *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *Skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik

tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan *Skala Likert* empat (4) jenjang yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dalam bentuk *check list* ataupun pilihan ganda. Adapun alternatif jawaban yang disediakan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 4
2. Setuju (S) dengan skor 3
3. Kurang Setuju (TS) dengan skor 2
4. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

### **3.5.2. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit kecil (Sugiyono, 2017: 137). Dalam penelitian ini wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur. Sebelum melaksanakan wawancara peneliti menyiapkan instrument wawancara yang disebut pedoman wawancara. Pedoman wawancara tersebut berisi mengenai sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang meminta untuk dijawab oleh responden. Wawancara yang digunakan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang terstruktur karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang sudah disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari. Metode wawancara ini digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi mengenai guru

yang digunakan sebagai alat pendukung untuk memperkuat latar belakang pada bab pendahuluan.

### **3.5.3. Metode Observasi**

Wahyudin (2015:129) menjelaskan bahwa, “teknik pengambilan data dengan observasi adalah teknik pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti pada orang, benda, atau hubungan fisik dengan sumber data”. Observasi dilakukan dengan dua cara yaitu mengamati dan melakukan pencatatan hasil secara teliti dari gejala yang ada. Observasi dilakukan apabila penelitian berhubungan dengan manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila respon yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2017:145). Peneliti melakukan pengamatan mengenai loyalitas dan kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Metode observasi ini digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi mengenai loyalitas dan kinerja guru yang digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat latar belakang pada bab pendahulu.

### **3.5.4. Dokumentasi**

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa buku- buku, majalah, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan, dan sebagainya (Arikunto, 2014:201). Penelitian ini menggunakan alat berupa kamera untuk mengabadikan gambar-gambar yang berhubungan dengan aktivitas peneliti. Dokumen yang dapat diperoleh dari sekolah misalnya data mengenai foto-foto atau berbentuk dokumen dan video. Tujuan penggunaan dokumentasi adalah memperlancar peneliti dalam melakukan penelitian karena dokumen-dokumen yang dipilih sesuai dengan tujuan dan fokus masalah penelitian. Dalam penelitian

ini dokumen yang diperoleh adalah data nama dan jumlah guru yang digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat latar belakang.

### **3.6. Metode Analisis Data**

#### **3.6.1 Uji Asumsi Klasik**

##### **3.6.1.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016: 154). Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Seperti yang kita ketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual distribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *kolmonogrov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $>0,05$  (Ghozali, 2016:154). Uji normalitas ini menggunakan uji statistik *kolmogrov smirnov (K-S)* dengan bantuan IBM SPSS *versi 20*.

##### **3.6.1.2. Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2016: 159). Apakah fungsi digunakan dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Uji linearitas dapat dilihat pada output SPSS dalam kolom pada Anova *table deviation from linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan linear apabila signifikansi  $> 0,05$ .



### 3.6.1.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*” (Ghozali, 2016: 103). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF) dengan bantuan IBM SPSS 20. Jika nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$  maka model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2016: 103-104).

### 3.6.1.4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (*dependent*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Ghozali (2016:139) mengatakan, “Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi (bebas) heterokedastisitas”.

Deteksi ada tidaknya sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residualnya ( Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya yaitu sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6.2. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang digunakan teknik analisis regresi berganda. Persamaan regresi berganda menurut Sugiyono (2017:277), adalah:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Y_1 + e_2$$

Keterangan:

$\alpha$	: Konstanta	$X_2$	: Kompensasi
$b_1$	: Koefisien regresi $X_1$	$X_3$	: Motivasi Kerja
$b_2$	: Koefisien regresi $X_2$	$Y_1$	: Loyalitas
$b_3$	: Koefisien regresi $X_3$	$Y_2$	: Kinerja Guru
$b_4$	: Koefisien regresi $Y_1$	$e$	: <i>Residual error</i>
$X_1$	:Kepemimpinan Kepala Sekolah		

Perhitungan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS 20.

### 3.6.3. Uji Hipotesis Penelitian

#### 3.6.3.1. Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2016:98), “Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat”. Uji F dapat

diketahui melalui SPSS dengan cara membandingkan antara nilai signifikan hitung dengan signifikan  $\alpha = 5\%$  apabila perhitungan signifikan  $<$  dari  $\alpha$  (5%) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan yang dipakai adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *P-value* pada kolom sig  $<$   $\alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan hipotesis kerja  $H_a$  diterima, berarti bahwa variabel *independent* (X) berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y).
- b. Jika nilai *P-value* pada kolom sig  $>$   $\alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima dan hipotesis kerja  $H_a$  ditolak, berarti bahwa variabel *independent* (X) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y).

### 3.6.3.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Dengan menggunakan alat bantu SPSS membandingkan antar signifikan hitung masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan nilai signifikan hitung  $\alpha = 5$  kriteria uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau koefisien  $t_{hitung}$  signifikansi pada taraf kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja secara parsial mempengaruhi loyalitas guru. Kemudian kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, motivasi kerja dan loyalitas mempengaruhi kinerja guru.

- b. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau koefisien  $t_{hitung}$  signifikansi pada taraf lebih dari 5% maka  $H_0$  diterima, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja secara parsial tidak mempengaruhi loyalitas guru. Kemudian, kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, motivasi kerja dan loyalitas guru secara parsial tidak mempengaruhi kinerja guru.

### **3.6.4. Koefisien Determinasi**

#### **3.6.4.1. Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi Simultan ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2016:97). Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika  $R^2$  mendekati nol, maka semakin lemah variabel bebas menerangkan variabel terikat. Dalam penelitian ini mencari  $R^2$  (*R Square*) peneliti menggunakan program IBM SPSS 20.

#### **3.6.4.2. Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )**

Koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan dari masing-masing variabel bebas. Jika variabel lainnya konstan terhadap variabel terikat, maka semakin besar sumbangannya terhadap variabel terikat. Untuk membantu proses pengolahan data secara tepat dan cepat, maka pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS 20.

### **3.6.5. Analisis Deskriptif Persentase**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah

terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:207). Analisis statistik deskriptif yang dipakai adalah deskripsi persentase, digunakan untuk mendeskripsikan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3), loyalitas (Y1) dan kinerja guru (Y2) dalam bentuk perhitungan nilai rata-rata minimum, dan nilai maximum yang dimasukkan dalam beberapa kriteria. Pengukuran analisis deskriptif persentase ini dilakukan dengan bantuan program *Microsoft Excel*. Langkah-langkah yang ditempuh menurut Ali (2013:201) dalam penggunaan teknik analisis data sebagai berikut:

1. Mengumpulkan angket yang telah diisi responden dengan memberikan kelengkapan.
2. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan, dengan ketentuan mengubah skor kualitatif menjadi skor kuantitatif dengan cara:
  - a. Jawaban kolom SS diberi skor 4
  - b. Jawaban kolom S diberi skor 3
  - c. Jawaban kolom TS diberi skor 2
  - d. Jawaban kolom STS diberi skor 1
3. Membuat tabulasi skor
4. Memasukkan skor tersebut ke dalam rumus sebagai berikut:

$$N\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

% : persentase variabel tertentu

N : Jumlah nilai yang diperoleh

N : Jumlah nilai ideal/nilai total

5. Membuat tabel rujukan dengan cara sebagai berikut :

$$\text{a. Menetapkan persentase tertinggi} = \frac{\text{skor maksimal}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{4}{4} \times 100\%$$

$$= 100\%$$

$$\text{b. Menetapkan persentase terendah} = \frac{\text{skor maksimal}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$= \frac{1}{4} \times 100\%$$

$$= 25\%$$

c. Menetapkan rentangan persentase

$$= \text{Persentase Tertinggi} - \text{Persentase terendah}$$

$$= 100\% - 25\%$$

$$= 75\%$$

d. Menetapkan kelas interval

$$= \text{Rentangan Persentase} : \text{Skala Interval}$$

$$= 75\% : 4$$

$$= 18,75\%$$

Tabel deskriptif persentase untuk masing-masing variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3) terhadap loyalitas guru (Y1) dan kinerja guru (Y2) di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Hasil perhitungan deskriptif persentase diperoleh kelas persentase sebagai berikut:

**Tabel 3.9.**  
**Interval Persentase**

Interval	Kriteria				
	Kepemimpinan kepala sekolah	Kompensasi	Motivasi kerja	Loyalitas guru	Kinerja guru
81,25 < % Skor ≤ 100	Sangat baik	Sangat puas	Sangat tinggi	Sangat tinggi	Sangat tinggi
62,50 < % Skor ≤ 81, 25	Baik	Puas	tinggi	Tinggi	Baik
43,75 < % Skor ≤ 62, 50	Kurang baik	Kurang puas	Rendah	Rendah	Kurang baik
25 < % Skor ≤ 43,75	Tidak baik	Tidak puas	Sangat rendah	Sangat rendah	Tidak baik

Sumber: Data diolah tahun 2020

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Objek Penelitian**

Objek dari penelitian ini adalah SMK Pelita Nusantara 1 Semarang yang merupakan sekolah swasta terletak di Jalan Slamet Riyadi No. 40, RT. 04 RW.07 Kecamatan Gayamsari, Kota Semarang. SMK Pelita Nusantara 1 Semarang merupakan sekolah bisnis dan manajemen yang berada dibawah nauang Yayasan Pendidikan Nasional Pelita Nusantara Semarang. Sekolah ini didirikan pada tahun 1962 dan telah terakreditasi A pada tahun 2010. Selain itu, SMK Pelita Nusantara 1 Semarang memiliki empat (4) kompetensi keahlian yaitu Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran, Akuntansi dan Lembaga Keuangan, Bisnis Daring dan Pemasaran, dan Teknik Komputer dan Jaringan.

##### **4.1.2. Uji Asumsi Klasik**

###### **4.1.2.1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji statistic *Kolmogorov- Smirnov (K-S)* dengan bantuan IBM SPSS 20. Hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov Test dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :



**Tabel 4.1.**  
**Hasil Uji Normalitas Persamaan 1**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.69657315
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.587
Asymp. Sig. (2-tailed)		.881
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.1. menunjukkan nilai *Kolmogrov-Smirnov z* 0,587 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,881 lebih besar dari 0,05 pada uji *One-Sample Kolmogrov Smirnov Test*, maka menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas artinya data berdistribusi normal.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas Persamaan 2**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.26084859
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.711
Asymp. Sig. (2-tailed)		.692
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.2. menunjukkan nilai *Kolmogrov-Smirnov z* 0,711 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,692 lebih besar dari 0,05 pada uji *One-Sample*

*Kolmogrov Smirnov Test*, maka menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas artinya data berdistribusi normal.

#### 4.1.2.2. Uji Linearitas

Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2016:159). Uji linearitas dapat dilihat pada output SPSS dalam kolom *deviation from linearity* pada ANOVA Tabel. Variabel dikatakan mempunyai hubungan linear apabila signifikansi  $> 0,05$  maka terjadi hubungan yang linear antara variabel dependen dan independen.

- 1) Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Loyalitas Guru

**Tabel 4.3.**  
**Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y1 * X1	Between Groups	(Combined)	415.245	18	23.069	1.414	.226
		Linearity	193.888	1	193.888	11.882	.003
		Deviation from Linearity	221.357	17	13.021	.798	.678
	Within Groups		326.345	20	16.317		
	Total		741.590	38			

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.3. menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* 0,678 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara kepemimpinan kepala sekolah dan loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang memiliki hubungan linear.

## 2) Uji Linearitas Kompensasi terhadap Loyalitas Guru

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Linearitas Kompensasi dan Loyalitas Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1 * X2	Between Groups	(Combined)	486.856	12	40.571	4.141	.001
		Linearity	285.684	1	285.684	29.159	.000
		Deviation from Linearity	201.172	11	18.288	1.867	.093
	Within Groups		254.733	26	9.797		
	Total		741.590	38			

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.4. menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* 0,093 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara kompensasi dan loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang memiliki hubungan linear.

## 3) Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Loyalitas Guru

**Tabel 4.5.**  
**Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Loyalitas Guru**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1 * X3	Between Groups	(Combined)	218.930	11	19.903	1.028	.450
		Linearity	85.741	1	85.741	4.429	.045
		Deviation from Linearity	133.189	10	13.319	.688	.726
	Within Groups		522.660	27	19.358		
	Total		741.590	38			

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.5. menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* 0,726 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja dan loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang memiliki hubungan linear.

## 4) Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

**Tabel 4.6.**  
**Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y2 * X1	Between Groups	(Combined)	865.393	18	48.077	2.549	.023
		Linearity	501.255	1	501.255	26.572	.000
		Deviation from Linearity	364.138	17	21.420	1.136	.389
	Within Groups		377.274	20	18.864		
	Total		1242.667	38			

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.6. menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* 0,389 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang memiliki hubungan linear.

## 5) Uji Linearitas Kompensasi dan Kinerja Guru

**Tabel 4.7.**  
**Hasil Uji Linearitas Kompensasi dan Kinerja Guru**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y2 * X2	Between Groups	(Combined)	341.017	12	28.418	.819	.630
		Linearity	121.986	1	121.986	3.518	.072
		Deviation from Linearity	219.031	11	19.912	.574	.832
	Within Groups		901.650	26	34.679		
	Total		1242.667	38			

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.7. menunjukkan bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* 0,832 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara kompensasi dan kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang memiliki hubungan linear.

6) Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

**Tabel 4.8.**  
**Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Kinerja Guru**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y2 * X3	Between Groups	(Combined)	636.481	11	57.862	2.577	.022
		Linearity	371.847	1	371.847	16.562	.000
		Deviation from Linearity	264.634	10	26.463	1.179	.347
	Within Groups		606.186	27	22.451		
	Total		1242.667	38			

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.8. menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* 0,347 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang memiliki hubungan linear.

7) Uji Linearitas Loyalitas dan Kinerja Guru

**Tabel 4.9.**  
**Hasil Uji Linearitas Loyalitas guru dan Kinerja Guru**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y2 * Y1	Between Groups	(Combined)	556.700	15	37.113	1.244	.310
		Linearity	167.395	1	167.395	5.613	.027
		Deviation from Linearity	389.305	14	27.807	.932	.542
	Within Groups		685.967	23	29.825		
	Total		1242.667	38			

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.9. nilai signifikansi *deviation from linearity* 0,542 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara loyalitas guru dan kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang memiliki hubungan linear.

#### 4.1.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan  $VIF \leq 10$  maka model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Perhitungan uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan *IBM SPSS 20* pada tabel sebagai berikut:

**Tabel. 4.10.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.315	7.196		1.017	.316		
	X1	.194	.059	.367	3.299	.002	.862	1.160
	X2	.715	.127	.585	5.623	.000	.983	1.017
	X3	.268	.131	.226	2.042	.049	.872	1.146

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.10. menunjukkan hasil uji multikolinearitas variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3), semuanya memiliki nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,862, variabel kompensasi sebesar 0,983 dan motivasi kerja

sebesar 0,872. Sedangkan untuk nilai VIF, semua variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai nilai  $VIF \leq 10$  yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1,160, variabel kompensasi sebesar 1,017, dan motivasi kerja sebesar 1,146. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

**Tabel 4.11.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.244	8.958		1.478	.148		
	X1	.438	.083	.638	5.289	.000	.657	1.521
	X2	.856	.215	.542	3.980	.000	.516	1.937
	X3	.758	.170	.494	4.456	.000	.779	1.283
	Y1	-.600	.207	-.463	-2.891	.007	.373	2.684

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.11. menunjukkan hasil uji multikolinearitas variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3), semuanya memiliki nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar (X1) 0,657, variabel kompensasi (X2) sebesar 0,516, motivasi kerja (X3) sebesar 0,779, dan loyalitas guru (Y1) sebesar 0,373. Sedangkan untuk nilai VIF, semua variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai nilai  $VIF \leq 10$  yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1,521, variabel kompensasi sebesar 1,937, motivasi kerja sebesar 1,283, dan loyalitas guru 2,684. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

#### 4.1.2.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji park pada tabel 4.13 sebagai berikut :

**Tabel 4.12.**  
**Hasil Uji Park Heteroskedastisitas Persamaan 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.034	4.592		1.532	.135
	X1	-.013	.038	-.060	-.334	.740
	X2	-.039	.081	-.080	-.478	.636
	X3	-.064	.084	-.137	-.768	.448

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.12. menunjukkan hasil uji park yaitu jika nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $\alpha$ ) maka variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh dari uji park pada variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) yaitu sebesar 0,740, kompensasi (X2) sebesar 0,636, dan motivasi kerja (X3) sebesar 0,448. Semua variabel bebas dalam penelitian ini memiliki signifikansi lebih dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Tabel 4.13.**  
**Hasil Uji Park Heteroskedastisitas Persamaan 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.673	5.813		.460	.649
	X1	-.038	.054	-.147	-.704	.486
	X2	-.082	.140	-.139	-.589	.560
	X3	-.011	.110	-.018	-.096	.924
	Y1	.093	.135	.193	.695	.492

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.13. menunjukkan hasil uji park yaitu jika nilai signifikan  $> 0,05$  ( $\alpha$ ) maka variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh dari uji park pada variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) yaitu sebesar 0,486, kompensasi (X2) sebesar 0,560, motivasi kerja (X3) sebesar 0,924, dan loyalitas guru (Y1) sebesar 0,492. Semua variabel bebas dalam penelitian ini memiliki signifikansi lebih dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.1.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan ada tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, motivasi kerja dan loyalitas guru terhadap kinerja guru. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi berganda dengan bantuan IBM SPSS 20 sebagai berikut:

**Tabel 4.14.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.315	7.196		1.017	.316
	X1	.194	.059	.367	3.299	.002
	X2	.715	.127	.585	5.623	.000
	X3	.268	.131	.226	2.042	.049

a. Dependent Variable: Y1 (Loyalitas Guru)

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.14. menunjukkan hasil penelitian analisis regresi linear berganda diatas menunjukkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$LG = 7,315 + 0,194 KP + 0,715 KO + 0,268 MK$$

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 7,315

Artinya jika kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3) bernilai 0, maka loyalitas guru (Y1) memiliki nilai sebesar 7,315.

2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) = 0,194

Artinya apabila variabel *independent* lain nilainya tetap dan kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan satu satuan maka loyalitas guru (Y1) akan mengalami kenaikan sebesar 0,194. Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka loyalitas guru akan semakin tinggi.

3. Koefisien regresi linear kompensasi ( $X_2$ ) = 0,715

Artinya apabila variabel *independent* lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan satu satuan maka loyalitas guru ( $Y_1$ ) akan mengalami kenaikan 0,715. Koefisien bernilai positif yang berarti terjadi hubungan positif antara kompensasi terhadap loyalitas guru. Semakin dinaikkan kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan loyalitas guru.

4. Koefisien regresi linear berganda motivasi kerja ( $X_3$ ) = 0,268

Artinya apabila variabel *independent* lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan maka loyalitas guru ( $Y_1$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,268. Koefisien bernilai positif yang berarti terjadi hubungan positif antara motivasi kerja terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Semakin tinggi motivasi kerja maka loyalitas guru semakin tinggi.

**Tabel. 4.15.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.244	8.958		1.478	.148
	X1	.438	.083	.638	5.289	.000
	X2	.856	.215	.542	3.980	.000
	X3	.758	.170	.494	4.456	.000
	Y1	-.600	.207	-.463	-2.891	.007

a. Dependent Variable: Y2 (Kinerja Guru)

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.15. menunjukkan hasil penelitian analisis regresi linear berganda diatas menunjukkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KG = 13,244 + 0,438 KP + 0,856 KO + 0,758 MK - 0,600 LG$$

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 13,244

Artinya jika kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3), dan loyalitas guru (Y1) bernilai 0, maka kinerja guru (Y2) memiliki nilai sebesar 13,244.

2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) = 0,438

Artinya apabila variabel independent lain nilainya tetap dan kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja guru (Y2) akan mengalami kenaikan sebesar 0,438. Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka dapat meningkatkan kinerja guru.

3. Koefisien regresi linear kompensasi (X2) = 0,856

Artinya apabila variabel independent lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja guru (Y2) akan mengalami kenaikan sebesar 0,856. Koefisien bernilai positif yang berarti terjadi hubungan positif antara kompensasi terhadap kinerja guru. Semakin dinaikkan kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja guru.

4. Koefisien regresi linear berganda motivasi kerja (X3) = 0,758

Artinya apabila variabel *independent* lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja (Y2) akan mengalami kenaikan sebesar 0,758. Koefisien bernilai positif yang berarti terjadi hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1

Semarang, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja guru akan semakin meningkat.

5. Koefisien regresi linear berganda loyalitas guru (Y1) = -0,600

Artinya apabila variabel *independent* lain nilainya tetap dan loyalitas guru mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja guru (Y2) akan mengalami penurunan sebesar 0,600. Koefisien bernilai negatif berarti terjadi hubungan negatif antara loyalitas guru terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Semakin baik loyalitas guru maka kinerja guru akan semakin turun.

#### 4.1.4. Uji Hipotesis

##### 4.1.4.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yakni kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel terikat yakni loyalitas guru (Y1) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Kemudian, apakah variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3), loyalitas guru (Y1) secara simultan mempengaruhi variabel terikat yakni kinerja guru (Y2) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Pada penelitian ini pengujian secara simultan dihitung menggunakan bantuan program *IBM SPSS 20* dengan melihat nilai signifikansi apabila  $\text{sig} < 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, sedangkan apabila  $\text{sig} > 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka hipotesis alternatif ditolak. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

**Tabel 4.16.**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F) X1,X2,X3 terhadap Y1**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465.272	3	155.091	19.645	.000 <sup>b</sup>
	Residual	276.317	35	7.895		
	Total	741.590	38			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.16. menunjukkan nilai  $F = 19,645$  dan  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel loyalitas guru (Y1). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 dalam penelitian ini yang berbunyi “Terdapat pengaruh simultan kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), dan motivasi Kerja (X3) terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang”, dinyatakan diterima.

**Tabel 4.17.**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F) X1,X2,X3 terhadap Y2**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	739.291	3	246.430	17.134	.000 <sup>b</sup>
	Residual	503.376	35	14.382		
	Total	1242.667	38			
a. Dependent Variable: Y2						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.17. menunjukkan nilai  $F = 17,134$  dan  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3), secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja guru

(Y2). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H8 dalam penelitian ini yang berbunyi “Terdapat pengaruh simultan kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), dan motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang”, dinyatakan diterima.

#### 4.1.4.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis secara parsial melalui alat bantu program IBM SPSS 20. Dapat dilihat pada tabel 4.18. sebagai berikut:

**Tabel 4.18.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t) H1,H2,H3**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.315	7.196		1.017	.316
	X1	.194	.059	.367	3.299	.002
	X2	.715	.127	.585	5.623	.000
	X3	.268	.131	.226	2.042	.049

a. Dependent Variable: Y1 (Loyalitas Guru)

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.18. menunjukkan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , dan nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* sebesar 0,194 sehingga H1 yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang”, dinyatakan diterima.

Hasil uji parsial (uji t) variabel kompensasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* sebesar 0,715 sehingga H2 yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif

dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang”, dinyatakan diterima.

Kemudian, hasil uji parsial (uji t) variabel motivasi kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi  $0,049 < 0,05$ , dan nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* sebesar 0,268 sehingga H3 yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang”, dinyatakan diterima.

**Tabel 4.19.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t) H5,H6,H7,H9**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.244	8.958		1.478	.148
	X1	.438	.083	.638	5.289	.000
	X2	.856	.215	.542	3.980	.000
	X3	.758	.170	.494	4.456	.000
	Y1	-.600	.207	-.463	-2.891	.007

a. Dependent Variable: Y2 (Kinerja Guru)

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.19. menunjukkan uji parsial (uji t) pada variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* sebesar 0,438 sehingga H5 yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang”, dinyatakan diterima.

Hasil uji parsial (uji t) variabel kompensasi (X2) diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* sebesar 0,856 sehingga H6 yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan



kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang”, dinyatakan diterima.

Selanjutnya, hasil uji parsial (uji t) variabel motivasi kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* sebesar 0,758 Sehingga H7 yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang“, dinyatakan diterima.

Kemudian, hasil uji parsial (uji t) variabel loyalitas guru (Y1) diperoleh nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ , nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* sebesar -0,600 sehingga H9 yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan loyalitas guru terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang”, dinyatakan ditolak.

#### **4.1.4.3. Uji Koefisien Determinasi**

##### **4.1.4.3.1 Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau sejauh mana sumbangan variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap loyalitas guru dan kinerja guru secara simultan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS 20*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.20. dibawah ini:

**Tabel 4.20.****Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ) Persamaan 1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.595	2.810
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.20. menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,595 atau 59,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 59,5% variabel loyalitas guru dijelaskan oleh besarnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap loyalitas guru (Y1) dan sisanya 40,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.21.****Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ) Persamaan 2**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.595	.560	3.792
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.21. menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,560 atau 56%. Hal ini menunjukkan bahwa 56% variabel kinerja guru dijelaskan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y2) di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang dan sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi pada tabel tersebut, maka diperoleh nilai *error* pada masing-masing variabel dependen (loyalitas guru dan kinerja guru) adalah sebagai berikut :

$$Pe1 = 1 - R1^2 = 1 - 0,595 = 0,405$$

$$Pe2 = 1 - R2^2 = 1 - 0,560 = 0,440$$

Dari perhitungan pengaruh *error*, selanjutnya dihitung koefisien determinasi total.

$$\begin{aligned} R^2m &= 1 - (Pe1) (Pe2) \\ &= 1 - (0,405) (0,440) \\ &= 1 - 0,1782 = 0,8218 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas diperoleh hasil koefisien determinasi total sebesar 0,8218. Hal ini berarti 82,18% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru. Sedangkan sisanya 17,82% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.1.4.3.2. Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh masing-masing variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat.

**Tabel 4.22.**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ) Persamaan 1**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7.315	7.196		1.017	.316			
	X1	.194	.059	.367	3.299	.002	.511	.487	.340
	X2	.715	.127	.585	5.623	.000	.621	.689	.580
	X3	.268	.131	.226	2.042	.049	.340	.326	.211

a. Dependent Variable: Y1 (Loyalitas Guru)

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.22. menunjukkan nilai parsial kepemimpinan kepala sekolah (X1) sebesar 0,487 sehingga besarnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas guru yaitu  $0,487^2 \times 100\% = 23,71\%$ . Nilai parsial kompensasi (X2) sebesar 0,689, sehingga besarnya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru yaitu  $0,689^2 \times 100\% = 47,47\%$ . Nilai parsial motivasi kerja (X3) sebesar 0,326 sehingga besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap loyalitas guru sebesar  $0,326^2 \times 100\% = 10,62\%$ .

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap loyalitas guru dibandingkan dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

**Tabel 4.23.**

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ) Persamaan 2**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	13.244	8.958		1.478	.148			
	X1	.438	.083	.638	5.289	.000	.635	.672	.517
	X2	.856	.215	.542	3.980	.000	.313	.564	.389
	X3	.758	.170	.494	4.456	.000	.547	.607	.436
	Y1	-.600	.207	-.463	-2.891	.007	.367	-.444	-.283

a. Dependent Variable: Y2 (Kinerja Guru)

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.23. menunjukkan nilai parsial kepemimpinan kepala sekolah (X1) sebesar 0,672, sehingga besarnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu  $0,672^2 \times 100\% = 45,15\%$ . Nilai parsial kompensasi (X2) sebesar 0,564, sehingga besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru yaitu  $0,564^2 \times 100\% = 31,80\%$ . Nilai parsial motivasi

kerja (X3) sebesar 0,607, sehingga besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar  $0,607 (2) \times 100\% = 36,84\%$ . Nilai parsial loyalitas guru (Y1) sebesar -0,444, sehingga besarnya pengaruh loyalitas guru terhadap kinerja guru yaitu  $-0,444 (2) \times 100\% = 19,71\%$ .

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja guru dibandingkan dengan variabel kompensasi, motivasi dan loyalitas guru.

#### **4.1.5. Analisis Deskriptif Persentase**

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara jelas yang ada dalam objek penelitian dan digunakan untuk mengetahui dan menganalisis data mengenai kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, motivasi kerja dan loyalitas guru. Dalam penelitian ini menggunakan rumus angka indeks untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti (Ferdinand, 2014: 231).

##### **4.1.5.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)**

Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari lima (5) indikator yang diuraikan dalam 12 pernyataan. Adapun indikator tersebut adalah kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial. Tabel 4.24. adalah hasil analisis deskriptif dari variabel kepemimpinan kepala sekolah.

**Tabel 4.24.**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	39	42	73	57.41	8.337
Valid N (listwise)	39				

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.24. menunjukkan bahwa nilai minimum responden dari jawaban kuesioner sebesar 42 dan nilai maksimum sebesar 73. Nilai *mean* sebesar 57,41 dengan nilai standar deviasi atau persebaran data sebesar 8,337. Hasil statistic deskriptif tersebut menunjukkan bahwa *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat representative yang lebih baik untuk penyebaran data. Selanjutnya, distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah ditunjukkan pada tabel 4.25. sebagai berikut:

**Tabel 4.25.**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)**

No	Persentase Interval	Kategori	Frekuensi Pemilih	Persentase Pemilih
1.	$81,25\% < \%Skor \leq 100\%$	SB	16	41,03%
2.	$62,50\% < \%Skor \leq 81,25\%$	B	18	46,15%
3.	$43,75\% < \%Skor \leq 62,50\%$	KB	5	12,82%
4.	$25\% < \%Skor \leq 43,75\%$	TB	0	0%
Total			39	100%
Tertinggi			76,92%	
Terendah			74,03%	
Rata-rata			75,54%	
Kriteria			Baik (B)	

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.25. menunjukkan sebanyak 16 responden menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 41,03%, sebanyak 18 responden menyatakan dalam kategori baik dengan

persentase sebesar 46,15%, dan sebanyak lima (5) responden menyatakan kurang baik dengan persentase sebesar 12,82%.

Variabel kepemimpinan kepala sekolah diukur dengan menggunakan lima (5) indikator. Analisis deskriptif tentang variabel kepemimpinan kepala sekolah yang lebih rinci dapat dilihat dari tiap indikator pada tabel 4.26. sebagai berikut:

**Tabel 4.26.**  
**Deskriptif Indikator Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Indikator	Skor Empiris	Skor Ideal	% Skor	Kriteria
1.	Kompetensi Kepribadian	589	780	75,51%	Baik
2.	Kompetensi Manajerial	462	624	74,03%	Baik
3.	Kompetensi Kewirausahaan	351	468	75%	Baik
4.	Kompetensi Supervisi	360	468	76,92%	Baik
5.	Kompetensi Sosial	477	624	76,44%	Baik

Sumber: Data diolah tahun 2020

#### 4.1.5.2. Kompensasi (X2)

Pada variabel kompensasi terdiri dari dua (2) indikator dan 10 pernyataan. Adapun indikator tersebut yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Tabel 4.28 adalah hasil analisis deskriptif dari variabel kompensasi.

**Tabel 4.27.**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	39	25	40	31.74	3.618
Valid N (listwise)	39				

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.27. menunjukkan bahwa nilai minimum responden dari jawaban kuesioner sebesar 25 dan nilai maksimum sebesar 40. Nilai *mean* sebesar 31,74 dengan nilai standar deviasi atau persebaran data sebesar 3,618. Hasil statistik deskriptif tersebut menunjukkan bahwa *mean* lebih besar dari nilai standar

deviasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat representative yang lebih baik untuk penyebaran data. Selanjutnya, distribusi frekuensi variabel kompensasi ditunjukkan pada tabel 4.28. sebagai berikut:

**Tabel 4.28.**

**Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X2)**

No	Persentase Interval	Kategori	Frekuensi Pemilih	Persentase Pemilih
1.	$81,25\% < \%Skor \leq 100\%$	SP	12	30,77%
2.	$62,50\% < \%Skor \leq 81,25\%$	P	27	69,23%
3.	$43,75\% < \%Skor \leq 62,50\%$	KP	0	0%
4.	$25\% < \%Skor \leq 43,75\%$	TP	0	0%
Total			39	100%
Tertinggi			79,35%	
Terendah			79,35%	
Rata-rata			79,40%	
Kriteria			Puas (P)	

Sumber: Data diolah tahun 2020

Tabel 4.28. menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden menyatakan sangat puas dengan persentase sebesar 30,77% dan sebanyak 27 responden menyatakan puas dengan persentase sebesar 69,23%.

Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan dua (2) indikator. Analisis deskriptif tentang variabel kompensasi yang lebih rinci dapat dilihat dari tiap indikator pada tabel 4.29. sebagai berikut:

**Tabel 4.29.**

**Deskriptif Indikator Variabel Kompensasi**

No	Indikator	Skor Empiris	Skor Ideal	% Skor	Kriteria
1.	Kompensasi Finansial	619	780	79,35	Puas
2.	Kompensasi Non finansial	619	780	79,35	Puas

Sumber: Data diolah tahun 2020



#### 4.1.5.3. Motivasi kerja (X3)

Pada variabel motivasi kerja penilaian terdiri dari tiga (3) indikator dan 13 pernyataan. Adapun indikator tersebut yaitu *Existence needs*, *Relatedness needs*, dan *Growth needs*. Tabel 4.30. adalah hasil analisis deskriptif dari motivasi kerja.

**Tabel 4.30.**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	39	39	52	47.64	3.724
Valid N (listwise)	39				

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.30. menunjukkan bahwa nilai minimum responden dari jawaban kuesioner sebesar 39 dan nilai maksimum sebesar 52. Nilai *mean* sebesar 47,64 dengan nilai standar deviasi atau persebaran data sebesar 3,724. Hasil statistik deskriptif tersebut menunjukkan bahwa *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat representatif yang lebih baik untuk penyebaran data. Selanjutnya, distribusi frekuensi variabel motivasi kerja ditunjukkan pada tabel 4.31. sebagai berikut:

**Tabel 4.31.**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X3)**

No	Persentase Interval	Kategori	Frekuensi Pemilih	Persentase Pemilih
1.	$81,25\% < \%Skor \leq 100\%$	ST	37	94,88%
2.	$62,50\% < \%Skor \leq 81,25\%$	T	2	5,12%
3.	$43,75\% < \%Skor \leq 62,50\%$	R	0	0%
4.	$25\% < \%Skor \leq 43,75\%$	SR	0	0%
Total			39	100%
Tertinggi			92,46%	
Terendah			90,38%	
Rata-rata			91,60%	
Kriteria			Sangat Tinggi (ST)	

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.31. menunjukkan bahwa sebanyak 37 responden menyatakan bahwa motivasi kerja dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 94,88% dan sebanyak dua (2) responden menyatakan motivasi kerja tinggi dengan persentase sebesar 5,12%.

Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan tiga (3) indikator. Analisis deskriptif tentang variabel motivasi kerja yang lebih rinci dapat dilihat dari tiap indikator pada tabel 4.32. sebagai berikut:

**Tabel 4.32.**  
**Deskriptif Indikator Variabel Motivasi Kerja**

No	Indikator	Skor Empiris	Skor Ideal	% Skor	Kriteria
1.	<i>Existence Needs</i>	577	624	92,46%	Sangat Tinggi
2.	<i>Relatedness Needs</i>	564	624	90,38%	Sangat Tinggi
3.	<i>Growth Needs</i>	717	717	91,92%	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti

#### 4.1.5.4. Loyalitas Guru (Y1)

Pada variabel loyalitas guru terdiri dari enam (6) indikator dan 16 pernyataan. Adapun indikator tersebut yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Tabel 4.33. adalah hasil analisis deskriptif dari variabel loyalitas guru.

**Tabel 4.33.**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas Guru**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Loyalitas Guru	39	42	60	53.90	4.418
Valid N (listwise)	39				

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.33. Tersebut menunjukkan bahwa nilai minimum responden dari jawaban kuesioner sebesar 42 dan nilai maksimum sebesar 60. Nilai *mean* sebesar 53,90 dengan nilai standar deviasi atau persebaran data sebesar 4,418. Hasil statistik deskriptif tersebut menunjukkan bahwa *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat representatif yang lebih baik untuk penyebaran data. Selanjutnya, distribusi frekuensi variabel kompensasi ditunjukkan pada tabel 4.34. sebagai berikut:

**Tabel 4.34.**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Guru (Y1)**

No	Persentase Interval	Kategori	Frekuensi Pemilih	Persentase Pemilih
1.	81% < %skor ≤ 100%	ST	28	71,80%
2.	62% < %skor ≤ 81%	T	11	28,20%
3.	43% < %skor ≤ 62%	R	0	0%
4.	25% < %skor ≤ 43%	SR	0	0%
Total			39	100%
Tertinggi			86,53%	
Terendah			78,52%	
Rata-rata			84,21%	
Kriteria			Sangat Tinggi (ST)	

Sumber: Data diolah tahun 2020

Tabel 4.34. menunjukkan sebanyak 29 responden menyatakan bahwa loyalitas guru dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 71,80%, dan 11 responden menyatakan loyalitas guru tinggi dengan persentase sebanyak 28,20%. Variabel loyalitas guru diukur dengan menggunakan 6 indikator. Analisis deskriptif tentang variabel loyalitas guru yang lebih rinci dapat dilihat dari tiap indikator pada tabel 4.35. Sebagai berikut:

**Tabel 4.35.**  
**Deskriptif Indikator Variabel Loyalitas Guru**

No	Indikator	Skor Empiris	Skor Ideal	% Skor	Kriteria
1.	Taat pada Peraturan	245	312	78,52%	Tinggi
2.	Tanggung Jawab pada Sekolah	394	468	84,18%	Sangat Tinggi
3.	Kemauan untuk Bekerja Sama	401	468	85,68%	Sangat Tinggi
4.	Rasa Memiliki	398	468	85,04%	Sangat Tinggi
5.	Hubungan antar Pribadi	405	468	86,53%	Sangat Tinggi
6.	Kesukaan terhadap Pekerjaan	259	312	83,01%	Sangat tinggi

Sumber: Data diolah tahun 2020

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Loyalitas Guru

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengujian hipotesis (H1) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap loyalitas guru (Y1) diperoleh hasil sebesar 0,194, artinya jika variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) mengalami kenaikan satu-satuan sedangkan variabel yang lain dianggap tetap, maka variabel loyalitas guru (Y1) akan mengalami kenaikan sebesar 0,194. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) yang tinggi akan meningkatkan loyalitas guru (Y1). Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa H1 dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka loyalitas guru di SMK Pelita

Nusantara 1 Semarang akan semakin baik. Begitu juga sebaliknya, apabila kepemimpinan kepala sekolah rendah maka loyalitas guru akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Preko & Adjetey (2013:59) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap loyalitas. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sya'roni (2017:190) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas tenaga pendidik, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka dapat meningkatkan loyalitas tenaga pendidik.

Kemudian, berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki rata-rata sebesar 75,54% pada tabulasi, artinya bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam kriteria baik (B). variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki lima indikator yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial dengan nilai rata-rata berturut-turut sebesar 75,51%, 74,03%, 75%, 76,92% dan 76,44%. Jumlah terendah pada variabel kepemimpinan kepala sekolah terletak pada item ke 50 dengan jumlah 109 yang ditunjukkan dengan pernyataan "Kepala sekolah bapak/ibu menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah". Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya inovasi yang diciptakan kepala sekolah dalam pengembangan sekolah. Padahal pemikiran terbaru yang kreatif sangat dibutuhkan dalam meningkatkan perkembangan sekolah, apalagi dengan perkembangan teknologi yang semakin maju membuat daya saing sekolah semakin ketat. Sementara, jumlah tertinggi

terletak pada item ke 52 dengan jumlah 126 yang ditunjukkan dengan pernyataan “kepala sekolah bapak/ibu menyusun rencana program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan kinerja guru”. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah merencanakan dan mempersiapkan dengan baik kegiatan supervisi secara terstruktur sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi supervisi kepala sekolah dianggap baik.

#### **4.2.2. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Loyalitas Guru**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengujian hipotesis (H2) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap loyalitas guru (Y1) diperoleh hasil sebesar 0,715, artinya jika variabel kompensasi (X2) mengalami kenaikan satu-satuan sedangkan variabel yang lain dianggap tetap, maka variabel loyalitas guru (Y1) akan mengalami kenaikan sebesar 0,715. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel kompensasi (X2) yang tinggi akan meningkatkan loyalitas guru (Y1). Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa H2 dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Begitu juga sebaliknya, apabila kompensasi rendah maka loyalitas guru akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Onsardi & Thamrin (2017:7594) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya, penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Al Tarom dan Yuniawan (2019:11) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kemudian, berdasarkan analisis deskriptif persentase variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 79,40% pada tabulasi, artinya bahwa variabel kompensasi memiliki termasuk dalam kriteria puas (P). Variabel kompensasi memiliki dua indikator yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan nilai rata-rata berturut-turut sebesar 79,35% dan 79,35%. Jumlah terendah pada variabel kompensasi terletak pada item ke 65 dengan jumlah 119 yang ditunjukkan dengan pernyataan “saya diberikan kepercayaan dalam melaksanakan pekerjaan” artinya bahwa sekolah kurang percaya terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh guru sehingga selalu diawasi. Sementara, jumlah tertinggi terletak pada item ke 64 dengan jumlah 131 yang ditunjukkan dengan pernyataan “saya mendapat pengakuan dan dihargai oleh warga sekolah sebagai seorang guru”. Hal ini berarti dengan adanya pengakuan dari warga sekolah guru merasa keberadaannya diakui dan dihargai sehingga dalam hal ini pengakuan terhadap profesi seorang guru sangat penting dan perlu diapresiasi karena guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa.

#### **4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Guru**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengujian hipotesis (H3) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel motivasi kerja (X3) terhadap loyalitas guru (Y1) diperoleh hasil sebesar 0,268, artinya jika variabel

motivasi kerja (X3) mengalami kenaikan satu-satuan sedangkan variabel yang lain dianggap tetap, maka variabel loyalitas guru (Y1) akan mengalami kenaikan sebesar 0,268. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel motivasi kerja (X3) yang tinggi akan meningkatkan loyalitas guru (Y1). Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai signifikansi 0,049 lebih kecil dari 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa H3 dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka akan meningkatkan loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah, maka loyalitas guru akan menurun.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Omar *et al.*, (2010:873) yang menyatakan bahwa motivasi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya, penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ikhrum (2017:30) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas.

Selanjutnya, berdasarkan analisis deskriptif persentase variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 91,60% pada tabulasi, artinya bahwa variabel motivasi kerja termasuk dalam kriteria sangat tinggi (ST). Variabel motivasi kerja memiliki tiga indikator yaitu *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* dengan nilai rata-rata berturut-turut sebesar 92,46%, 90,38%, dan 91,92%. Jumlah terendah pada variabel motivasi kerja terletak pada item 72 dengan skor 139 yaitu pernyataan “saya mendapat fasilitas yang memadai untuk



menunjang pekerjaan saya” yang berarti sekolah kurang menyediakan fasilitas yang memadai sehingga kurang mendukung dalam melakukan pekerjaan. Dan item 75 dengan pertanyaan “saya merasa senang karena guru menerima saya dengan baik dan ketika dalam kesulitan bekerja saling membantu” yang berarti tidak semua guru dapat menerima keberadaan guru yang lain, dan terdapat guru yang masih egois. Sedangkan, jumlah tertinggi terletak pada item ke 77 dengan pernyataan “saya dapat bersosialisasi dengan baik di sekolah” yang berarti sesuai dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu kompetensi sosial yang baik.

#### **4.2.4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, dan Motivasi Kerja dengan Loyalitas Guru**

Berdasarkan hasil koefisien determinasi simultan diperoleh bahwa besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang secara simultan sebesar 59,5%. Berarti kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang sebesar 59,5% sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga peningkatan loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja, secara bersama-sama. Pengaruh terbesar diberikan oleh variabel kompensasi sebesar 47,47%. Maknanya, kompensasi yang tinggi akan

memberikan pengaruh besar terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang. Sebaliknya rendahnya kompensasi dapat menyebabkan produktivitas kerja menurun misalnya guru akan malas dalam bekerja, tidak bergairah dalam mengajar, tidak taat terhadap peraturan, dan rendahnya tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Meningkatnya loyalitas guru dikarenakan adanya kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja yang baik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sanusi (2016:12) yang menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peranan yang sangat besar dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu professional guru ditentukan oleh kualitas seorang kepala sekolah. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh bagi loyalitas guru. Selanjutnya, hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Anggraini (2017: 58) yang menyatakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya yang dijalankan akan meningkatkan loyalitas dalam bekerja, sehingga karyawan menjadi loyal dengan pekerjaannya. Kemudian, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat

Hasibuan (2018:216) yang menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.

Sehingga loyalitas guru akan meningkat apabila terdapat kontribusi dan kolaborasi yang baik, antara kepala sekolah, pihak yayasan, dan guru yang dilakukan secara maksimal.

#### **4.2.5 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengujian hipotesis (H5) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y2) diperoleh hasil sebesar 0,438, artinya jika variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) mengalami kenaikan satu-satuan sedangkan variabel yang lain dianggap tetap, maka variabel kinerja guru (Y2) akan mengalami kenaikan sebesar 0,438. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru (Y2). Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa H5 dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang akan semakin baik. Begitu juga sebaliknya, apabila kepemimpinan kepala sekolah buruk maka kinerja guru akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *satelit model* yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan menurut Amstrong & Baron (Wibowo, 2016:84) termasuk *leadership faktor*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan dilakukan Manik & Bustomi (2011:105) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan Sampurno & Wibowo (2015:173) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kemudian, berdasarkan hasil deskriptif persentase variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki rata-rata sebesar 75,54 % pada tabulasi, artinya bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam kriteria baik (B). variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki lima indikator yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial dengan nilai rata-rata berturut-turut sebesar 75,51%, 74,03%, 75%, 76,92% dan 76,44%. Jumlah terendah pada variabel kepemimpinan kepala sekolah terletak pada item ke 50 dengan jumlah 109 yang ditunjukkan dengan pernyataan “Kepala sekolah bapak/ibu menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah”. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya inovasi yang diciptakan kepala sekolah dalam pengembangan sekolah. Padahal pemikiran terbaru yang kreatif sangat dibutuhkan dalam meningkatkan perkembangan sekolah, apalagi dengan perkembangan teknologi yang semakin maju membuat daya saing sekolah semakin ketat. Sementara, jumlah tertinggi terletak pada item ke 52 dengan jumlah 126 yang ditunjukkan dengan pernyataan “kepala sekolah bapak/ibu menyusun rencana program supervisi akademik dalam

rangka meningkatkan kinerja guru”. Hal ini berarti kepala sekolah telah mempersiapkan dengan baik kegiatan supervisi secara terstruktur sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi supervisi kepala sekolah baik.

#### **4.2.6. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengujian hipotesis (H6) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja guru (Y2) diperoleh hasil sebesar 0,856, artinya jika variabel kompensasi (X2) mengalami kenaikan satu-satuan sedangkan variabel yang lain dianggap tetap, maka variabel kinerja guru (Y2) akan mengalami kenaikan sebesar 0,856. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel kompensasi (X2) yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru (Y2). Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa H6 dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Begitu juga sebaliknya, apabila kompensasi rendah maka kinerja guru akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *satelit model* yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi (Wibowo, 2014:83). Penelitian ini sesuai dengan penelitian Iqbal *et al.*, (2015:7) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu juga didukung penelitian yang dilakukan Utami &

Tarmudji (2014:317) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 34%.

Selanjutnya, berdasarkan analisis deskriptif persentase variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 79,40% pada tabulasi, artinya bahwa variabel kompensasi memiliki termasuk dalam kriteria puas (P). Variabel kompensasi memiliki dua indikator yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan nilai rata-rata berturut-turut sebesar 79,35% dan 79,35%. Jumlah terendah pada variabel kompensasi terletak pada item ke 65 dengan jumlah 119 yang ditunjukkan dengan pernyataan “saya diberikan kepercayaan dalam melaksanakan pekerjaan” artinya bahwa sekolah kurang percaya terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh guru sehingga selalu diawasi. Sementara, jumlah tertinggi terletak pada item ke 64 dengan jumlah 131 yang ditunjukkan dengan pernyataan “saya mendapat pengakuan dan dihargai oleh warga sekolah sebagai seorang guru”. Hal ini berarti dengan adanya pengakuan dari warga sekolah guru merasa keberadaannya diakui dan dihargai sehingga dalam hal ini pengakuan terhadap profesi seorang guru sangat penting dan perlu diapresiasi karena guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa.

#### **4.2.7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengujian hipotesis (H7) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y2) diperoleh hasil sebesar 0,758, artinya jika variabel motivasi kerja (X3) mengalami kenaikan satu-satuan sedangkan variabel yang lain

dianggap tetap, maka variabel kinerja guru (Y2) akan mengalami kenaikan sebesar 0,758. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel motivasi kerja (X3) yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru (Y2). Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa H7 dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah, maka kinerja guru akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Chintaloo & Mahadeo (2013:12) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Shahzadi *et al.*, (2014:164) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan analisis deskriptif persentase variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 91,60% pada tabulasi, artinya bahwa variabel motivasi kerja termasuk dalam kriteria sangat tinggi (ST). Variabel motivasi kerja memiliki tiga indikator yaitu *existence needs*, *relatedness needs*, dan *growth needs* dengan nilai rata-rata berturut-turut sebesar 92,46%, 90,38%, dan 91,92%. Jumlah terendah pada variabel motivasi kerja terletak pada item 72 dengan skor 139 yaitu pernyataan “saya mendapat fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan saya” yang berarti sekolah kurang menyediakan fasilitas

yang memadai sehingga kurang mendukung dalam melakukan pekerjaan. Dan item 75 dengan pertanyaan “saya merasa senang karena guru menerima saya dengan baik dan ketika dalam kesulitan bekerja saling membantu” yang berarti tidak semua guru dapat menerima keberadaan guru yang lain, dan terdapat guru yang masih egois. Sedangkan, jumlah tertinggi terletak pada item ke 77 dengan pernyataan “saya dapat bersosialisasi dengan baik di sekolah” yang berarti sesuai dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu kompetensi sosial yang baik.

#### **4.2.8. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil koefisien determinasi simultan diperoleh bahwa besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, motivasi kerja, dan loyalitas guru terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang secara simultan sebesar 56%. Berarti kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 56% sedangkan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga peningkatan kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama. Pengaruh terbesar diberikan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 45,15%. Maksudnya, kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.



Meningkatnya kinerja guru dikarenakan adanya kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja yang baik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sanusi (2016:12) yang menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peranan yang sangat besar dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional guru ditentukan oleh kualitas seorang kepala sekolah. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh bagi kinerja seorang guru. Selanjutnya, berpengaruhnya kompensasi sesuai dengan pernyataan Ulfatin & Triwiyanto (2016:127) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pada tingkat tertinggi. Kemudian, berpengaruhnya motivasi kerja sesuai dengan pendapat Amstrong & Baron (Wibowo, 2016:84) yang menyatakan bahwa motivasi termasuk *personal factor* yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan uraian diatas, kinerja guru akan meningkat apabila terdapat kontribusi dan kolaborasi yang baik, antara kepemimpinan kepala sekolah, pihak yayasan, dan guru yang dilakukan secara maksimal.

#### **4.2.9. Pengaruh Loyalitas Guru terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengujian hipotesis (H9) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel loyalitas guru (Y1) terhadap kinerja guru (Y2) diperoleh hasil sebesar -0,600, artinya jika variabel loyalitas guru (Y1) mengalami kenaikan satu-satuan sedangkan variabel yang lain

dianggap tetap, maka variabel kinerja guru (Y2) akan mengalami penurunan sebesar 0,600. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel loyalitas guru (Y1) yang tinggi akan menurunkan kinerja guru (Y2). Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa H9 dalam penelitian ini dinyatakan ditolak, yang artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan loyalitas guru terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi loyalitas guru maka kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang akan menurun. Begitu juga sebaliknya, apabila loyalitas kerja rendah, maka kinerja guru akan tinggi.

Hasil ini sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan, loyalitas guru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.

**Tabel 4.36**  
**Profil Usia Responden**

Keterangan Responden		Frekuensi (Orang)	Persentase
Usia	21-30	7	18%
	31-40	9	23%
	41-50	11	28%
	51-60	12	31%
<b>Jumlah</b>		39	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.36. menunjukkan bahwa dari 39 responden terdapat 31% yang berusia diatas 50 tahun. Sehingga dapat dikatakan bahwa guru tersebut sudah memasuki usia tua dan kurang produktif dalam melakukan pekerjaan, sehingga daya kreatifitas dan inovasi dalam mengembangkan proses pembelajaran menjadi kurang maksimal. Selain itu, dengan perkembangan teknologi yang

semakin maju guru dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan media pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi. Sementara, kondisi di lapangan ada beberapa guru yang kurang dapat menyesuaikan dan memanfaatkan teknologi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Steer & Potter (Putri, 2014:27) yang menyatakan bahwa karakteristik pribadi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas, yang dimaksud yaitu masa kerja, jenis kelamin, usia tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian. Selain itu hasil tersebut didukung oleh Gibson (Supardi, 2016:31) yang menyatakan bahwa demografis seperti umur merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja.

Guru yang memiliki loyalitas tinggi di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang adalah guru tetap yayasan (GTY) atau bisa dikatakan guru yang sudah senior dan sudah lama bekerja serta sudah berusia lanjut, sedangkan guru yang memiliki loyalitas yang rendah adalah guru tidak tetap (GTT) atau bisa dikatakan guru yang masih muda. Oleh karena itu menyebabkan kinerja guru menjadi kurang maksimal karena usia guru sangat mempengaruhi dalam proses belajar mengajar. Yang mana seorang guru harus menguasai kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru yang di dalamnya terdapat banyak sekali aspek-aspek yang berhubungan dengan proses belajar mengajar. Guru dituntut untuk tampil sempurna, apabila fisik guru menurun, maka bisa dipastikan guru tersebut kurang maksimal dalam menguasai kompetensi pedagogik dan profesionalisme. Sehingga, hasil penelitian ini menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh negatif

terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang, yang berarti semakin naik loyalitas guru akan menyebabkan kinerja guru menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Amstrong & Baron (Wibowo, 2016:84) yang menyatakan bahwa loyalitas termasuk faktor personal yang mempengaruhi kinerja, meskipun berpengaruh negatif. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan Khuswandani (2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sakti TV Madiun dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening*” yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel loyalitas guru memiliki nilai rata-rata sebesar 84,21% pada tabulasi, artinya bahwa variabel loyalitas guru termasuk dalam kriteria sangat tinggi (ST). variabel loyalitas guru memiliki 6 indikator taat pada peraturan, tanggung jawab pada sekolah, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan dengan nilai rata-rata berturut-turut sebesar 78,52%, 84,18%, 85,68%, 85,04%, 86,53%, dan 83,01%. Jumlah terendah pada variabel loyalitas guru terletak pada item 2 dengan skor total 111 yaitu pernyataan “saya senantiasa menaati jam kerja yang telah ditentukan”. Hal tersebut sesuai dengan kondisi di lapangan dimana ada beberapa guru yang terlambat datang ke sekolah, terlambat masuk kelas dan pulang kerja lebih awal dari jam kerja yang ditentukan yaitu Pukul 07.00-16.00 WIB Sementara, tertinggi item 16 dengan pertanyaan “saya bersemangat dan antusias saat melakukan pekerjaan” yang berarti bahwa guru dalam melakukan pekerjaan penuh dengan semangat tidak merasa terbebani terhadap pekerjaan mengajar.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Adapun variabel dependen dari penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja. Sedangkan variabel independen penelitian ini adalah loyalitas guru dan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS 20*.

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang dengan koefisien sebesar 0,194 dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ .
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang dengan koefisien sebesar 0,715 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang dengan koefisien sebesar 0,268 dan nilai signifikansi  $0,049 < 0,05$ .

4. Terdapat pengaruh simultan kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,595 atau 59,5% dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang dengan koefisien sebesar 0,438 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang dengan koefisien sebesar 0,856 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang dengan koefisien sebesar 0,758 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
8. Terdapat pengaruh simultan kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, motivasi kerja dan loyalitas guru terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang dengan nilai *Adjusted R Square* 0,560 atau 56% dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
9. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan loyalitas terhadap kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang dengan nilai koefisien sebesar -0,600 dan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ .

## 5.2. Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, peneliti sadar akan keterbatasan dan kekurangan dari peneliti. Sehingga memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap loyalitas guru. Oleh karena itu perlu ditingkatkan dan diperbaiki dengan cara kepala sekolah lebih meningkatkan inovasi pengembangan sekolah dengan mengikutsertakan guru untuk mengikuti pelatihan dan seminar media pembelajaran seperti menciptakan media pembelajaran K13.
2. Kompensasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, pemberian kompensasi perlu diperhatikan lagi terutama untuk kompensasi non finansial dengan cara menumbuhkan rasa saling keterbukaan antara guru dan pihak sekolah dengan memberikan kepercayaan kepada guru dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga guru tidak merasa tertekan karena selalu diawasi. Karena menurut hasil penelitian sekolah kurang memberikan kepercayaan terhadap guru.
3. Berkaitan dengan motivasi kerja, terungkap bahwa fasilitas pendukung dalam mengajar kurang memadai. Sehingga menghambat kegiatan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, sekolah perlu melengkapi dan menambahkan fasilitas belajar mengajar sehingga dapat memperlancar kegiatan pembelajaran dan tidak menghambat dalam proses belajar mengajar.

4. Dengan adanya *turnover* guru, diharapkan pihak SMK Pelita Nusantara 1 Semarang dalam merekrutmen tenaga pendidik sebaiknya dengan membuat kontrak kerja untuk mempertahankan loyalitas guru, sehingga tidak ada guru yang mengundurkan diri sebelum kontrak kerja selesai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akter, Nuray & Husain, Md Moazzam. (2016). Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, volume 4, Issue 8.103-116.
- Alfiah, Sofiyah Eka. (2016). Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik. *BISMA- Bisnis dan Manajemen*, volume 8 No. 2 Februari
- Aldrianto, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kospermino di Makasar. *E Journal Universitas Hasanudin*.
- Al Tarom, Ilham Rizki & Yuniawan, Ahyar. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv Al-Achwan). *Diponegoro Journal of Management*, volume 8, Nomor 1, Tahun 2019, Hal. 23-37.
- Amir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anggarini, Santi. Hubungan Kompensasi dengan Loyalitas Guru SMK Muhammadiyah 1 Padang. *Jurnal Psikologi Islam*. Vol. 1 (3) 54-67.
- Anjam, Mahwish & Ali, Tahira Yawer. (2016). Impact of leadership style on employee's loyalty. *Gulf-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. 1 No. 2 pp. 164 – 177.
- Ardana, Komang, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Garaha Ilmu.
- Arikunto. Suharsimi, (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanti, Anik. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga Persero TBK. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol 18 No. 3.
- Bernawi & Arifin, Mohammad. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Chintaloo, S., Mahadeo & Jyoti Devi. (2013). Effect of Motivation on Employee's Work Performance at Ireland Blyth Limited. *Proceedings of 8<sup>th</sup> Annual London Business Research Conference Imperial College, London, UK*, 8-9 July, PP 1-16.
- Danim, Sudarwan. (2008). *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2006). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 22 Tahun 2006 Tentang Standar Isi*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2007. Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta; Depdiknas.
- Dwianto, Agung Surya. 2019. The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Sango Indonesia. *Jurnal ekonomi & Ekonomi Syariah*, vol 2 No 1, PP 178-187.
- Farida, Anesia Tara. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Elang Samudra. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5 (3).
- Firmawati, Yusrizal & Usman, Nasir. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, Vol 5, No. 3, hal 167-171.
- Gashti, Mohammad Ali H., Torbehbar, Simin V, & Farhoudnia, Bit. (2014). The Relationship between Leadership Styles, Employee Satisfaction and Loyalty. *International Journal of Human Resource & Industrial Research*, Vol.1, Issue 2, June-2014, Pp 36-45.
- Ghozali, Iman. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guterres, Luis A & Supartha, Wayan G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5 No.3 hal 429-453.
- Hadi, Sutrisno. (2016). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Ikhrum W, M. Abdi Dzil. (2017). The Effect of Direct and Indirect Compensation to Motivation and Loyalty of The Employee. *Jurnal of Applied Management (JAM)*. Volume 15 Number 1, March hal 25-32.
- Imrotun, Siti & Sukirman. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, Vol 5 (1) hal 181-194.
- Iqbal, Anam., Tufail, Muhammad S & Lodhi, Rab N. (2015). Employee Loyalty and Organizational Commitment in Pakistani Organizations. *Global Journal of Human Resource Management*. Vol.3, No.1, Pp.1-11.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kitriawaty, Depera.,Setiawati, Elsa Pudji & Sumantri, Suryana. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B di Kota Bandung. *JSK*, Volume 3 Nomor 1 hal 1-7.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik, Ester & Kamal Bustomi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Dalam Jurnal Ekonomi Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol 5, No 2. Hal 97-107.
- Manurung, Siska P. (2017). The Effect of Direct and Indirect Compensation to Employee's Loyalty: Case Study at Directorate of Human Resources in PT. Pos Indonesia. *Journal of Indonesian Applied Economics*, Vol.6 No.1, 2017: 84-102
- Mohamud, Said A., Ibrahim, Abdiaziz A & Hussein, Jamal M. (2017). The Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study in Hormuud Company in Mogadishu Somalia. *Internasional Journal of Development Research*. Vol. 07, Issue, 11, pp 17009-17016, November, 2017.
- Mondy. R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 2 Edisi 10*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mulyasa, E. (2003). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murty, Windy A & Hudiwinarsih, Gunasti. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *The Indonesia Accounting Review*, Vol. 2, No.2, hal 215-228.

- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan Edisi Revisi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Novitasari, Atik, dkk. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 1 (2). Semarang: Unnes.
- Omar, Masnah Wan & Jusoff Kamaruzaman dan Hussin, Harniyati. (2010). Employee Motivation and its Impact on Employee Loyalty. *World Applied Sciences Journal*, vol. 8 (7): 871-873.
- Onsardi, Moch. Asmawi, & Thamrin, Abdullah. (2017). The Effect of Compensation, Empowerment, and Job Satisfaction on Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*. Volume 5, issue 12 page 7590-7599.
- Purba, Berto Kristanto. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *JOM FISIP*. Vol. 4 (1).
- Putri, Sonia Indah. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Perista Kudus. *Skripsi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Puspaningtyas, Gading & Ismiyati. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 16 Semarang. *Economic Education Analysis Journal*. 4 (1). Semarang. Unnes.
- Preko, Alexander & Adjetey, John. (2013). A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in GHANA. *International Journal of Business Research and Management (IJBRM)*, Volume (4): Issue (2) 51-62.
- Praktikto, Zulham D & Hari Susanta. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Loyalitas Karyawan Patra Jasa Convention Hotel. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol.6, no. 3, pp. 675-665.
- Rindyantama, Adidha F & Astuti, Rini J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Guru dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan). *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* Vol 8, No 1 Maret 2017 hal 53-81.
- Riva'i, Veithzal, Bactiar & Amar. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.




- Riva'i, Veithzal & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riva'i, Veithzal & Sagala E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rizal, Muhamad, dkk. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*. Volume 3 issue 2 PP. 54-79.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. (2010). *Manajemen Edisi Keempat Jilid 2*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Robbins, S.P dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sampurno, Dwi & Wibowo, Agus. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Pandeglang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 3 (2).
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Saydam, Gouzali. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Shahzadi, Irum., Javed, Ayesha., dkk. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. Vol. 6, No. 23.2014 159-166.
- Shalahuddin, Ahmad. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djanting di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Tahun 6. No. 1, April 2013 hal 90-104.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sudarmanto. (2015). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudiardhita, K., *et al.*. (2018). The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*. Volume 17, Issue 4,1-14.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Depok: Raja Grafindo.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia menciptakan keunggulan yang berbasis kompetensi*. Yogyakarta: Andi.
- Sutomo & Titi Prihatin. (2015). *Manajemen Sekolah*. Semarang: Unnes Press.
- Sutrisno, H. Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Susanto, Ahmad. (2016). *Manajemen Peningkatan Peningkatan Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Prenadia Group.
- Sya'roni, Ahmad. (2019). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik Melalui Budaya Organisasi (di lingkungan SMAI Almaarif Singosari). *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 4, no. 2. Pp. 185-193
- Tamba, Anjelika W., Pio, R, & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.7, No. 1 Tahun 2018 pp. 33-41.
- Ulfatin, Nurul Dan Teguh, Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Uno, Hamzah. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- (2016). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Utami, Rahmawati Setia & Tarmudji, Tarsis. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* terhadap Kinerja Guru di Sma Negeri 7 Semarang pada tahun 2013/2014. *Economic Education Analysis Journal* 3 (2) hal 311- 318.

- Usman, Husnaini. (2009). *Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyudin, Agus. (2015). *Metode Penelitian; Penelitian Bisnis & Pendidikan*. Semarang: Unnes Press.
- Wibowo, Bambang Kristianto. (2013). Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang. *Jurnal STIE Semarang*, Vol. 5 (2).
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

## LAMPIRAN




Lampiran 1  
Surat Izin Observasi

	<b>KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN</b> <b>UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG</b> <b>FAKULTAS EKONOMI</b> Gedung L1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229 Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015 Laman: <a href="http://fe.unnes.ac.id">http://fe.unnes.ac.id</a> , surel: <a href="mailto:fe@mail.unnes.ac.id">fe@mail.unnes.ac.id</a>	
	<hr/>	
Nomor	: B/18608/UN37.1.7/LT/2019	12 Desember 2019
Hal	: Permohonan Izin Observasi	
<p>Yth. Kepala SMK Pelita Nusantara 1          Jl. Slamet Riyadi No. 40, Gayamsari, Kec. Gayamsari, Kota Semarang Prov. Jawa Tengah</p>		
<p>Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:</p>		
Nama	: Dhenok Afrianingrum	
NIM	: 7101416173	
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran), S1	
Semester	: Gasal	
Tahun akademik	: 2019/2020	
Topik observasi	: Kinerja guru	
<p>Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin observasi untuk penelitian awal skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 13 Desember 2019 s.d selesai.</p>		
<p>Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.</p>		
		a.n. Dekan FE Wakil Dekan Bid. Akademik,  Dr. Kardono, M.Pd. NIP 196205291986011001
<p>Tembusan:          Dekan FE;          Universitas Negeri Semarang</p>		
		
Nomor Agenda Surat : 721 958 354 3		Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2019-12-12 11:23:29)





## Lampiran 2

## Surat Izin Penelitian

	<b>KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN</b> <b>UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG</b> <b>FAKULTAS EKONOMI</b> Gedung L.1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229 Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015 Laman: <a href="http://fe.unnes.ac.id">http://fe.unnes.ac.id</a> , surel: <a href="mailto:fe@mail.unnes.ac.id">fe@mail.unnes.ac.id</a>	
	<hr/>	
Nomor	: B/2718/UN37.1.7/LT/2020	03 Maret 2020
Hal	: Izin Penelitian	
<p>Yth. Kepala SMK Pelita Nusantara 1          Jl.Slamet Riyadi No.40, Gayamsari, Kec. Gayamsari, Kota Semarang, Jawa Tengah 50161</p>		
<p>Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:</p>		
Nama	: Dhenok Afrianingrum	
NIM	: 7101416173	
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran), S1	
Semester	: Genap	
Tahun akademik	: 2019/2020	
Judul	: Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru Dan Kinerja Guru Di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang	
<p>Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 9 Maret 2020 s.d selesai.</p>		
<p>Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.</p>		
	a.n. Dekan FE Wakil Dekan Bid. Akademik,  Dr. Kardoyo, M.Pd. NIP 196205291986011001	
<p>Tembusan:          Dekan FE;          Universitas Negeri Semarang</p>		
		
Nomor Agenda Surat : 398 722 462 8		Sistem Informasi Surat Dines - UNNES /2020-03-06 16:06:43

## Lampiran 3

## Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian

	<p>YPN PELITA NUSANTARA (USAHA VETERAN DI BIDANG PENDIDIKAN) SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN <b>SMK PELITA NUSANTARA 1</b> TERAKREDITASI A (ISTIMEWA) JL. SLAMET RIYADI 40 (GAYAMSARI) Telp. (024) 6712055 SEMARANG 50161 NPSN : 20128967 NSS : 34403610300 Website : smkpelitanusantara1smg.sch.id Email : smkpelitanusantara1smg@yahoo.co.id</p>	
<p><b>SURAT KETERANGAN</b> Nomor : 475/I03.33/SMK.PN/E.23/2020</p>		
<p>Yang bertanda tangan dibawah ini , Kepala SMK Pelita Nusantara 1 Semarang menerangkan bahwa :</p>		
N a m a	: Dhenok Afrianingrum	
N I M	: 7101416173	
Fakultas	: Ekonomi	
Program Studi	: Pendidikan Administrasi Perkantoran	
<p>Bahwa mahasiswa UNNES tersebut diatas telah melaksanakan penelitian di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang guna penyusunan Skripsi dengan judul ” <b>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru dan Kinerja Guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang</b> ” mulai bulan Maret 2020 sampai dengan selesai.</p>		
<p>Demikian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>		
<p>Semarang, 30 Juni 2020 Kepala Sekolah</p>		
		

## Lampiran 4

**Laporan Absensi  
SMK Pelita Nusantara 1 Semarang  
Bulan November 2019**

No	Nama	Jml Jam Kerja	Jml Hari Kerja	Jml Hadir	Tidak Hadir				Terlambat	Tidak masuk kls	Terlambat masuk kls	Persentase Kehadiran	Presentase Terlambat	Presentase Terlambat Masuk kls	Guru Pulang Awal	Persentase Guru Pulang Awal
					Alpha	Izin	Sakit	Total								
1	Dra. Eny Yulianti	50	20	20				0	0	0	100	0	0	1	5	
2	Drs. W. Djoko Prasetyo, M.M.	2	5	5				0	0	0	100	0	0	0	0	
3	Drs. Dwi Sulistyanto	25	20	20				0	8	0	100	40	0	4	20	
4	Drs. Rudi Setyo Purnomo	31	20	20				0	0	0	100	0	0	1	5	
5	Dra. Dwi Widaningsih	35	20	19		1		1	5	0	95	26	0	4	21	
6	Sudiro, S.Pd	36	20	20				0	6	3	100	30	15	6	30	
7	Indah Murdjayanti W, S.Pd	33	20	20				0	0	0	100	0	0	2	10	
8	Dra. Purtini Dwi Mmulyani, M.M.	3	5	4		1		1	0	0	80	0	0	0	0	
9	Rohyani Muji Saryanti, S.Pd.	24	20	20				0	1	0	100	5	0	0	0	
10	Muh Rofii, S.Pd	24	20	20				0	0	0	100	0	0	4	20	
11	Dra. Suharti	10	20	20				0	0	0	100	0	0	0	0	
12	Dra. Lilis Sri Sumarsih	34	20	20				0	0	1	100	0	5	0	0	
13	Drs. Sunarto	28	20	20				0	1	0	100	5	0	3	15	
14	Diana Ratnasari, S.Pd	36	20	20				0	0	0	100	0	0	0	0	
15	Drs. Yunus Ganedi	38	20	19		1		1	0	0	95	0	0	0	0	
16	Indira Safrudin Latif, S.Pd	26	20	20				0	0	0	100	0	0	1	5	
17	Dra. Elisabeth Siti Isworo	18	20	20				0	0	1	100	0	5	0	0	
18	Tri Widiastuti, S.Pd	42	20	10		10		10	0	0	50	0	0	2	20	
19	Wiwik Sunarti, S.Pd	40	20	20				0	1	0	100	5	0	3	15	
20	Nunung Irianingsih, S.Pd	30	20	20				0	1	1	100	5	5	3	15	
21	Fory Maywan Rifai, S.Pd	32	20	17		3		3	1	0	85	6	0	2	12	
22	Dra. Gevi Rosiarina, M.M.	35	20	11		9		9	1	0	55	9	0	1	9	

23	Noor Fahmiyati, S.Pd	24	20	20				0	2		0	100	10	0	6	30
24	Budi Setyowati, S.Pd	24	20	19		1		1	0		0	95	0	0	3	16
25	Saeroji, S.Ag	32	20	20				0	2		0	100	10	0	0	0
26	Susiati, S.E. M.M	40	20	20				0	6		1	100	30	5	6	30
27	Riski Senowati, S.T. M.M	36	20	20				0	1		2	100	5	10	0	0
28	Ery Herwanto, S.Pd	34	20	19		1		1	0		0	95	0	0	0	0
29	Diana Natalina, S.Pd	34	20	20				0	4		0	100	20	0	4	20
30	Farida Agustinari, S.Pd	34	20	20				0	2		0	100	10	0	3	15
31	Eko Setyowati, S.Pd	30	20	20				0	0		1	100	0	5	2	10
32	Hendro Tri Santoso, S.Kom. M.M	34	20	20				0	4		0	100	20	0	2	10
33	Raudlotul Hayati, S.Pd	31	20	20				0	1		0	100	5	0	2	10
34	Bagas Asmoro, S.Pd	38	20	20				0	9		0	100	45	0	8	40
35	Dinar Darta Sultoni, S.Kom	28	20	20				0	12		0	100	60	0	1	5
36	Rr. Nurwindah Ayu K, S.Pd	28	20	20				0	0		0	100	0	0	1	5
37	Drs. Mundakir	38	20	20				0	0		1	100	0	5	1	5
38	Ninik Sumartini, Bth	24	20	20				0	0		0	100	0	0	0	0
39	Azam Faiz Kamal, S.Pd, S.Kom	33	20	20				0	1		0	100	5	0	3	15
40	Nur Khakim, S.P.di	33	20	20				0	0		0	100	0	0	3	15
41	Rochmad, S.Kom	34	20	20				0	0		0	100	0	0	2	10
42	Fentya Dyah Rahmawati, S.Pd	18	20	19		1		1	1		0	95	5	0	0	0
43	Ahmad Heriyanto	31	20	20				0	1		1	100	5	5	1	5
44	Nia Rahmawati	26	20	20				0	2		3	100	10	15	1	5
<b>Jumlah</b>		<b>1316</b>	<b>850</b>	<b>822</b>							<b>15</b>	<b>4245</b>	<b>372</b>	<b>75</b>	<b>86</b>	<b>448</b>
												<b>96</b>	<b>8</b>	<b>25%</b>		<b>10</b>
													<b>92%</b>			

Catatan : Nomor berwarna kuning sedang melakukan ibadah haji

Semarang, 9 Desember 2019



## Lampiran 5

## Daftar Populasi Penelitian

NO	NAMA	SERTIFIKASI	GTY	GTT
1	Dra. Eny Yulianti	√	√	
2	Drs. W. Djoko Prasetyo, M.M.	√	√	
3	Drs. Dwi Sulistyanto	√	√	
4	Drs. Rudi Setyo Purnomo	√	√	
5	Dra. Dwi Widaningsih	√	√	
6	Sudiro, S.Pd	√	√	
7	Indah Murdjayanti W, S.Pd	√	√	
8	Dra. Purtini Dwi Mmulyani, M.M.	√	√	
9	Rohyani Muji Saryanti, S.Pd.	√	√	
10	Muh Rofii, S.Pd	√	√	
11	Dra. Suharti	√	√	
12	Dra. Lilis Sri Sumarsih	√	√	
13	Drs. Sunarto	√	√	
14	Diana Ratnasari, S.Pd	√	√	
15	Drs. Yunus Ganedi	√	√	
16	Indira Safrudin Latif, S.Pd	√	√	
17	Dra. Elisabeth Siti Isworo	√	√	
18	Tri Widiastuti, S.Pd	√	√	
19	Wiwik Sunarti, S.Pd	√	√	
20	Nunung Irianingsih, S.Pd	√	√	
21	Fory Maywan Rifai, S.Pd	√	√	
22	Dra. Gevi Rosiarina, M.M.	√	√	
23	Noor Fahmiyati, S.Pd	√	√	
24	Budi Setyowati, S.Pd	√	√	
25	Saeroji, S.Ag	√	√	
26	Susiati, S.E. M.M	√	√	
27	Riski Senowati, S.T. M.M	√	√	
28	Ery Herwanto, S.Pd	√	√	
29	Diana Natalina, S.Pd	√	√	

NO	NAMA	SERTIFIKASI	GTY	GTT
30	Farida Agustinari, S.Pd	√	√	
31	Eko Setyowati, S.Pd		√	
32	Hendro Tri Santoso, S.Kom. M.M		√	
33	Raudlotul Hayati, S.Pd		√	
34	Bagas Asmoro, S.Pd			√
35	Dinar Dirta Sultoni, S.Kom		√	
36	Rr. Nurwindah Ayu K, S.Pd		√	
37	Drs. Mundakir		√	
38	Ninik Sumartini, Bth		√	
39	Azam Faiz Kamal, S.Pd, S.Kom			√
40	Nur Khakim, S.P.di			√
41	Rochmad , S.Kom			√
42	Fentya Dyah Rahmawati, S.Pd			√
43	Indarti Widhaningsih, S.Pd			√
44	Yunia Sari Rakhmawati, S.Pd.Gr.Kons			√

Semarang, 17 Januari 2020



## Lampiran 6

## DAFTAR RESPONDEN

No Res	NAMA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN
R1	Sudiro, S.Pd	L	S1
R2	Drs. Yunus Ganedi	L	S1
R3	Dra. Purtini Dwi Mulyani, M.M.	P	S2
R4	Ninik Sumartini, Bth	P	D3
R5	Muh Rofii, S.Pd	L	S1
R6	Drs. Sunarto	L	S1
R7	Diana Ratnasari, S.Pd	P	S1
R8	Rr. Nurwindah Ayu K, S.Pd	P	S1
R9	Drs. Mundakir	L	S1
R10	Azam Faiz Kamal, S.Pd, S.Kom	L	S1
R11	Nur Khakim, S.P.di	L	S1
R12	Nunung Irianingsih, S.Pd	P	S1
R13	Indah Murdjayanti W, S.Pd	P	S1
R14	Fory Maywan Rifai, S.Pd	L	S1
R15	Dra. Gevi Rosiarina, M.M.	P	S2
R16	Noor Fahmiyati, S.Pd	P	S1
R17	Budi Setyowati, S.Pd	L	S1
R18	Rochmad, S.Kom	L	S1
R19	Saeroji, S.Ag	L	S1
R20	Susiati, S.E. M.M	P	S2
R21	Indarti Widhaningsih, S.Pd	P	S1
R22	Fentya Dyah Rahmawati, S.Pd	P	S1
R23	Diana Natalina, S.Pd	P	S1
R24	Riski Senowati, S.T. M.M	P	S2
R25	Ery Herwanto, S.Pd	L	S1
R26	Farida Agustinari, S.Pd	P	S1
R27	Yunia Sari Rakhmawati, S.Pd.Gr.Kons	P	S1
R28	Bagas Asmoro, S.Pd	L	S1
R29	Rohyani Muji Saryanti, S.Pd.	P	S1
R30	Dinar Dirta Sultoni, S.Kom	P	S1
R31	Raudlotul Hayati, S.Pd	P	S1
R32	Tri Widiastuti, S.Pd	P	S1
R33	Dra. Elisabeth Siti Isworo	P	S1
R34	Wiwik Sunarti, S.Pd	P	S1

No Res	NAMA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN
R35	Eko Setyowati, S.Pd	P	S1
R36	Indira Safrudin Latif, S.Pd	P	S1
R37	Hendro Tri Santoso, S.Kom. M.M	L	S2
R38	Drs. Rudi Setyo Purnomo	L	S1
R39	Drs. Dwi Sulistyanto	P	S1

Semarang, 30 Juni 2020





## Lampiran 7

### Pedoman Wawancara Observasi Awal

1. Menurut Anda apa kekurangan dari kinerja guru SMK Pelita Nusantara 1?
2. Apakah kepala sekolah memberikan sanksi terhadap guru yang terlambat?
3. Bagaimana menurut Anda mengenai kepemimpinan kepala sekolah?
4. Bagaimana hubungan kerja antar sesama guru?
5. Bagaimana hubungan guru dengan kepala sekolah?
6. Apakah kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru?
7. Apakah kepala sekolah bersikap terbuka terhadap kritik dan saran dalam menjalankan tugasnya?
8. Apakah kepala sekolah selalu melakukan monitoring di kelas-kelas?
9. Apakah kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru?
10. Apakah setiap tahun ajaran baru membuat perangkat pembelajaran? (RPP, Prota, Promes dll).
11. Apakah perangkat pembelajaran yang dibuat sudah sesuai dengan kurikulum?
12. Kendala apa saja yang dihadapi dalam membuat RPP?
13. Apakah proses pembelajaran di kelas sesuai dengan RPP yang dibuat?
14. Apakah melakukan evaluasi pembelajaran dan membuat laporan hasil analisis pembelajaran?
15. Metode pembelajaran apa yang biasanya diterapkan dalam mengajar?
16. Apakah ada umpan balik dari sekolah ketika ada guru yang berprestasi?
17. Bagaimana menurut Saudara terkait suasana lingkungan sekolah apakah nyaman?

18. Bagaimana dengan kondisi ruangan kelas, kantor, udara, warna cat apakah tidak mengganggu Saudara dalam bekerja?
19. Bagaimana pengadaan fasilitas di sekolah?
20. Apakah Saudara sudah mendapat balas jasa yang sesuai? Kompensasi tepat waktu?

## Lampiran 8

### Transkrip Wawancara Observasi Awal

#### Narasumber 1

**Nama** : RA. Nurwindah Ayu Kartika, S.Pd.

**Guru** : Bahasa Indonesia

**Tanggal/Tempat** : 17 Januari 2020/ ruang guru

**Pukul** : 10.00 WIB

A : Permissi bu

B : Oh iya, ini dari mana?

A : Dari Unnes bu

B : duduk sini, semester berapa?

A : Semester 7

B : Mau skripsi ya

A : Iya bu, ini mau observasi awal terkait topik skripsi. kira-kira ibunya lagi sibuk ngga? kira-kira kalau saya wawancarai?

B : Oh ngga mbak lagi istirahat ini

A : Perkenalan dulu ya bu, saya Dhenok mahasiswa unnes jurusan administrasi perkantoran, kalau nama ibu siapa ya?

B : Nama saya RA Nurhiyatisari biasa dipanggil bu ayu ngajar Bahasa Indonesia.

A : Menurut ibu, kira-kira kekurangan dalam kinerja guru yang mengajar disini dalam hal apa?

B : Kekurangannya mungkin ada beberapa guru yang belum totalitas dari guru tersebut di sekolah. Seperti mengurus anak yang sangat-sangat perlu perhatian khusus gitu.

A : Kemudian kalau tentang ITnya sendiri bu bagaimana?

B : Tentang IT-nya sudah cukup bagus karena disinikan sudah model digital jadi bisa terpenuhi di lab ada, kemudian pake LCD juga sudah alhamdulillah fasilitasnya juga bagus.

A : Terus menurut ibu bagaimana sih kepemimpinan dari kepala sekolahnya?

B : Saya kira kepemimpinannya sudah sangat-sangat bagus karena sudah menertibkan dan memberikan peraturan yang sangat-sangat tegas ya.

A : Kalau dari motivasinya sendiri apakah kepala sekolah memberikan motivasi terhadap guru?

B : Ya, memberikan motivasi sekali, karena selalu mengajarkan dan selalu memberikan bimbingan bagi yang belum atau tidak bisa memberikan pelajaran dan memberikan pengarahan dengan cara yang baik.

A : Jadi ibu ngga merasa terbebani ya bu? Malah merasa senang dan terbantu.

B : Untuk saya tidak merasa terbebani malah sangat membantu sekali.

A : Kemudian terkait dengan perangkat pembelajaran apa ada kesulitan yang dihadapi:

B : Ya, rencana pembelajaran saya kira itu ada beberapa. Semisal RPP kita sudah membuat dengan baik tetapi untuk di lapangan masih ada beberapa yang belum sinkron terhadap yang dibuat tersebut. Seperti anaknya dengan metode ini kurang pas.

A : Menyesuaikan siswa dan materinya ya bu.

B :Iya

A : Terus untuk pembuatan perangkat pembelajaran dalam pengumpulan apakah tepat waktu?

B : Ya, kalau sudah ditentukan waktu *datelinenya* harus mau ngga mau harus dikumpulkan.

A : Dari itu misalnya lingkungan sekolah ya bu sendiri mendukung ibu buat kerja ngga sih? Kaya missal suasananya, udaranya.

B : Untuk suasana mendukung sekali karena dekat rumah, kemudian sudah ada beberapa yang kenal terus strategis sih jadi kalau cari makan apapun ada.

A : Kalau udara mungkin gimana bu dan cat?

B : Udaranya sangat bagus ya, kan saya duduk depan sendiri jadi otomatis banyak udara yang masuk.

A ; Fasilitasnya tadi mendukung ya bu.

B : Iya mendukung.

A : Terus terkait dengan balas jasanya bu, misalkan ada guru yang berprestasi apakah mendapatkan reward.

B : Ya ada beberapa yang mendapatkan *reward* tertentu bagi guru yang melaksanakan tugas dengan baik. Yaitu dengan pemberian apa motivasi kemudian entah itu semacam *reward* lainnya.

A : Kemudian terkait dengan balas jasa atau kompensasi ya bu apakah tepat waktu atau sesuai apa yang ibu harapkan?

B : Alhamdulillah sudah tepat waktu dan bagi saya sih karena saya masih sendiri bisa-bisa saja.

A : Kira-kira menurut ibu itu kompensasi itu bisa menaikkan kinerjanya ibu ngga sih, menambah semangat atau motivasi ?

B : Kompensasinya bisa menambah karena kan saya kerja yang penting kan fokusnya sama anak-anak ya. Saya jadi guru jadi saya lebih suka pengajaran.

A : Kemudian itu bu terkait dengan kepala sekolah apakah setiap hari ada monitoring ke kelas-kelas?

B : Ya, seperti contohnya memantau setiap paginya guru yang hadir dan guru yang tidak hadir siapa kemudian selalu mengecek nanti ada guru piket.

A : Kira-kira pertanyaannya sudah cukup ya bu.

B : Ada yang ditanyakan lagi?

A : Sudah cukup bu, terimakasih bu atas waktunya. Maaf sudah mengganggu jam istirahat ibu.

B : Ya sama-sama mba.

## Narasumber 2

**Nama** : Diana Ratnasari, S.Pd.

**Tanggal/Tempat** : 17 Januari 2020/Pelataran Parkir

**Waktu** : 11.00 WIB

A : Kepemimpinan kepala sekolahnya sendiri menurut ibu bagaimana?

B : Baik kan kepala sekolahnya baru ganti kan bu Eny ini menjabat tahun 2017 sampai sekarang belum ada satu periode November 2017 sampai sekarang. Ya baik maksute inilah apa namanya sudah melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah.

A : Kalau hubungannya ibu sendiri dengan kepala sekolahnya bagaimana?

B : Ho ya baik. Karena kebetulan saya ketua jurusan nek ketua jurusan kan pasti apa istilahnya harus berhubungan langsung karena segala kegiatan harus dipertanggungjawabkan langsung kan begitu kan.

A : Kemudian kalau hubungan gurunya sendiri bagaimana?

B : Ya baik, artinya sok maem bareng, kalau ada jajan ya dimakan bareng kadang-kadang pergi ke mana bersama kan otomatis hubungannya cukup erat kan saling membantu.

A : Kemudian apakah kepala sekolah melakukan supervise terhadap guru?

B : Iya pasti karena sudah program tupoksinya kepala sekolah ya dan program tiap semester pasti ada ya seperti itu kalau ngga dilakukan yo nanti kana da berkas-berkas yang untuk melengkapi akreditasi pasti dilakukan.

A : Apakah setiap tahun ajaran baru membuat perangkat pembelajaran?

B : Untuk pembuatan RPP yo pasti buat.

A : Kalau perangkat pembelajaran sendiri bu itu dikumpulkan diawal atau saat proses pembelajaran?

B : Pengumpulan RPP biasanya diawal memang belum lengkap ya kadang-kadang kita ngga satu semester semuanya dikumpulkan, tapi nanti ketika supervise kan RPP harus siap apa harus siap seperti supervisi jadwalnya berbeda-beda misalnya saya dapat di pertengahan semester berarti saat itu RPPnya harus sudah lengkap untuk yang berikutnya gitu.

A : Kalau kendala dari pembuatan perangkat pembelajaran apa saja?

B : Kalau RPP yang lama itu terlalu nritik kebanyakan kalau RPP baru kan satu lembar lebih simpel tetapi muatan di dalamnya lebih mendalam kalau RPP yang lama terlalu ribet. Terus komponennya banyak sekali minimal harus ada sebelas komponen.

A : Kalau pembelajaran di kelas apa sudah sesuai dengan RPP bu?

B : Insyaallah sudah. Maksudnya ngga 100 persen mendekatilah kita kan juga harus melaksanakan apalagi kalau disupervisi kalau ngga sesuai RPP pasti akan di kritik, makanya kita berusaha untuk hampir sama dengan RPP.

A : Kemudian bu, apakah ada umpan balik dari guru yang berprestasi?

B : Guru yang berprestasi ya pasti, artinya tidak selalu dalam bentuk uang ya misalnya pujian terus misalnya ketika ada peningkatan SDM diikutkan workshop, diikutkan pelatihan accessor apa ya dengan biaya yang cukup tinggi itu pasti akan diberikan.

A : Kalau terkait dengan suasana lingkungan sekolahnya sendiri bagaimana bu?

B : Disini kan jauh dari polusi istilahnya memang kalau serodo sore rada sepi tapi memang karena jauh dari polusi jadi ya enak-enak aja ngga bising gitu loh. Coba nek sekolahnya pinggir jalan kan mobil war-wer-war wer bising. Disini cukup nyaman karna itu tadi jauh dari kebisingan.

A : Kalau terkait fasilitasnya sendiri bagaimana bu?

B : Fasilitas ya insyaallah lengkap, membantu dalam mengajar kaya LCD kaya laptop. Kalau misal pas saya ngga bawa kalau ada anu nya kan saya bisa pinjam laptop sekolahan yang bisa dipakai, lab juga memadai labnya ada 5 yaitu AKT, OTKP, TKJ, multimedia, dan pm terus ada lagi lab IPA jadi 6. Jadinya sarananya sangat-sangat terpenuhi, gedung juga ibaratnya sudah bangunan baru ya.

A : Kalau dari balas jasa terkait kompensasi atau gaji bu gimana?

B : Kalau gaji tepat waktu iya, tapi kalau sesuai yang diharapkan karena bukan PNS kan tetap beda gitu kan dan inikan yayasannya perseorangan sehingga kalau misalnya gaji seperti UMR melihat kemampuannya juga ngga bisa kan

karyawannya juga banyak sekali, jadi ya saya tak nikmati aja. Apalagi kan sekarang udah ada sertifikasi dari pemerintah ya saya anggap sudahlah saya sudah cukup puas.

A : Kira-kira itu saja sih bu yang saya tanyakan, makasih bu sudah mau meluangkan waktunya.

B : Iya sama-sama.

### **Narasumber 3**

**Nama : Drs. Sunarto**

**Guru : Akuntansi/Waka Kurikulum**

**Tanggal/Tempat : 17 Januari 2020/ Lab AKL**

**Waktu : 09.30 WIB**

A : Perkenalkan saya Dhenok Afrianingrum pak, mahasiswa unnes rencana saya mau observasi mengenai topik skripsi saya tentang kinerja guru. Kalau menurut bapak apa kekurangan kinerja guru di SMK pelita sendiri bagaimana?

B : Kalau disini sudah menggunakan *finger print* masuk dan pulang kemudian kita memerikan laporan ke yayasan artinya guru yang terlambat, guru yang sering izin itu tercatat semua. Jadi kalau kita menilai guru itu nilainya berapa kerjanya itu memang belum kita lakukan itu berhubungan dengan *reward* dan *punishment*. Menilai begitu kan memang harus benar-benar ada pengawasan butuh waktu, jadi untuk data-data itu ya belum ada hanya keterlambatan.

A : Kalau menurut bapak sendiri itu bagaimana sih kinerja guru yang ada di SMK Pelita ini?

B : Kalau kerjanya bagus kompak tapi ya namanya manusia itukan ya kadang-kadang ada yang apa sering izin. Kalau sering izin begitu dipanggil kepala



sekolah dan ditanyakan alasannya. Kalau bebannya terlalu besar ya kita kurangi dan diberi wejangan. Kalau disini diawasi terus karena ada guru piketnya juga kalau misalnya guru terlambat atau tidak masuk nanti tercatat di buku. Kemudian setiap lab kami beri CCTV agar kepala sekolah bisa memantau ada gurunya selain itu juga untuk mengurangi barang hilang.

A : Kalau menurut bapak kepemimpinan kepala sekolahnya sendiri bagaimana?

B : ya baik. Sekarang kana da kaittannya dengan sarana dan prasarana jadi bekerjasama dan selalu mengontrol kalau misal banyak yang izin dipanggil dan juga yayasan memberikan laporan dari *finger print* itu.

A : Kalau hubungan kepala sekolah dengan guru-gurunya sih pak bagaimana?

B : Ya baik, ngga ada perselisihan dan sebagainya kita kan karena swasta harus bekerja secara kompak kaittanya dengan PPDB. Bosda juga bisa dipakai sesuai dengan juknisnya dan juga bisa dipakai untuk kesejahteraan gurunya. Guru yang sregep itu ya akan diberikan *reward* melalui bosda.

A : Oh berarti dapat rewardnya dari bosda. Berarti tadi kepala sekolah sering melakukan monitoring ya Pak. Terus apakah kepala sekolah memberikan motivasi juga pak?

B : Ya *rewardnya* ini karena ada bosdanya jadi setiap bulan ada tambahan ke depannya juga akan dipantau dari kinerja gurunya oh satu bulan ngga sering izin, ngga terlambat nanti akan dikasih *rewardnya*.

A : Kemudian, guru itu kan membuat perangkat pembelajaran ya pak. Itu biasanya apa ada yang sering telat ngumpulnya ada kesulitan?

B : Sekolah itu kan setiap tahunnya membuat dokumen 123, kalau dokumen 1 tentang kegiatan sekolah, dokumen 2 silabus dan dokumen 3 RPP. Nah itu mau ngga mau guru harus membuat dokumen 2 dan 3. Sebelum proses belajar dimulai itu harus di *upload* karena dokumen 123 sekarang itu sistemnya elektronik jadi sekolah yang tidak membuat ya otomatis akan terkena sanksi dari dinas provinsi dan disitu ada batas waktunya disini itu harus sudah *clear* dapat persetujuan dari provinsi. Bapak ibu guru mau ngga mau dia sudah membuat silabus RPP untuk tahun ajaran berikutnya setelah selesai nanti dicetak untuk proses belajar mengajar.

A : Kalau kendala dalam pembuatan perangkat pembelajarannya yang biasanya dihadapi apa pak?

B : Itu ada kendala kalau dia tidak belajar ya harus menyesuaikan disini ada IHT mengundang narasumber untuk program-program RPP. Untuk RPP sekarang diharapkan satu lembar memang praktis. Kalau saya tanya yang negeri saja biasanya kalau ngajar ngga bawa RPP. RPP itu dibawa saat ada supervise kepala sekolah, pengawas setelah itu ya sudah hanya untuk memenuhi perangkat pembelajaran.

A : Kemudian pak, metode yang sering digunakan ketika pembelajaran dikelas sih apa pak?

B : Kalau metode disesuaikan dengan materinya dan metode disinkronkan dengan model pembelajaran jadi kita mengaharapkan ya guru paling ngga harus

menyiapkan PPT, video dan sebagainya. Sehingga ketika mengajar tidak menggunakan metode yang sama. Kalau guru yang kreatif ya dia bervariasi ngajarnya tapi kalau guru yang ngga bisa komputer ya ngajarnya biasa saja.

A : Kalau terkait dengan lingkungan sekolahnya disini selama bapak berkerja apakah lingkungannya nyaman atau gimana ?

B : Kalau sekolah sini kan memang jauh dari jalan besar jadi ngga terlalu bising, tapi masukke lumayan ke gang setengah kilometeran tapi sekolah yang masuk begini ternyata perkembangannya bagus. Kemudian, kita membangun ruangan sekolah-sekolah ini misalnya dari dana juga dapat bantuan diharapkan nanti perkelas itu kita kasih ac tapi bertahap. Lab sudah ada empat (4) lab sehingga nanti UNBK lab itu bisa kita pakai semua. Kondisi lingkungan kan anak diminta membawa bekal sendiri dari rumah itu dan untuk warung itu sudah diperingatkan jangan menggunakan plastik lagi jadi ya kalau minum anak bawa botol atau gelas sendiri.

A : Kemudian pak, terkait dari sekolah mengenai balas jasa misalnya kompensasi kaya misal gaji itu bagaimana pak?

B : Oh kalau gaji sudah tepat waktu. Kalau gajian tanggal 15 tanggal 13,14 sudah ada informasi gaji bisa diambil. Nah masalah gaji mau diambil tanggal 20 atau apa itu tergantung orangnya masing-masing. Jadi kalau misal tanggal 15 minggu atau sabtu nanti diajukan harinya.

A : Kalau bapak sendiri sih apa gaji guru sudah sesuai yang diharapkan?

B : Kalau menurut saya sih kurang kalau guru itu ngga ada kerjaan sampingan nanti jatuhnya nabrak sanasini. Soalnya pa kalau swasta itu ngitungnya

perjam sehingga kalau ditotal itu gaji guru itu belum sama dengan UMR , gaji guru itu sama dengan UMK itu aja kalau dapet jabatan disekolah manapun gitu apalagi kalau siswanya sedikit.maka kalau guru yang sudah sertifikasi terbantu. Disini ada tunjangan dana pensiun, BPJS dll yang sudah GTY (guru tetap yayasan)

A : Disini banyak yang ikut sertifikasi pak?

B : Banyak ada sekitar 30 kurang lebih.

#### **Narasumber 4**

**Nama : Fentya Diah R, S.Pd.**

**Waktu : 10.05 WIB-11.00**

**Tempat : Perpustakaan**

**Tanggal : 30 Januari 2020**

A : Perkenalkan nama saya Dhenok Afrianingrum mahasiswa unnes jurusan pendidikan ekonomi administrasi perkantoran semester 7. Disini saya mau minta wawancara ibu terkait dengan topik saya kinerja dan loyalitas guru. Kalau boleh tau nama ibu siapa?

B : Nama saya Fentya

A : Disini ibu mengajar mata pelajaran apa saja?

B : Saya mengajar kelas OTKP guru produktif tapi empat maple teknologi perkantoran, humas, kepegawaian dan satunya PKK.

A : Disini sudah mengajar berapa lama bu?

B : Udah 5 bulan ini.

A : Selama ibu bekerja sini terkait kinerja guru apa kekurangannya?

B : Kalau menurut pengamatan saya selama 5 bulan ini, ada beberapa guru yang keluar yaitu tiga guru. Yang pertama guru BK, yang kedua guru olahraga dan guru seni budaya. Terus diimbangi juga dengan keempat guru masuk tambahan guru Bahasa inggris. Dan kualitas kinerja sekarang mungkin kaya

kurang yang artinya sering ganti-ganti guru berarti artinya loyalitasnya dipertanyakan ya. Terkait itu sebenarnya mulai akhir-akhir ini saja, dulu sih enggak. Akhir-akhir ini mengalami penurunan di loyalitas. Dari segi pandangan saya selama lima bulan ini.

A : Kalau alasan guru tersebut keluar itu disebabkan karena apa bu?

B : Guru yang keluar yang pertama itu seringnya karena diterima di instansi lain yang mungkin lebih menjanjikan lebih prospektif .

A : Kemudian terkait adanya masalah tersebut, kepemimpinan kepala sekolahnya bagaimana?

B : Kepala sekolahnya disini baik dalam artian beliau menghimbau dari segi loyalitasnya terutama pemilihan pegawai. Ketika saya masuk juga ditanyakan terkait kesiapan kerja berapa lama disini, siap tahunan nggak disini.

A : Kemudian, bagaimana terkait dengan supervise kepala sekolah?

B : *Over all* itu baik. Dalam artian monitoring hamper dilakukan setiap hari terutama jam pagi biasanya kepala sekolahnya keliling atau nimbrung bareng kita di lab-lab atau perjurusan atau di ruang guru dan di ruang waka-waka.

A : Kalau pandangan dari bu sendiri terkait kedisiplinan gurunya bagaimana?

B : Kedisiplinan guru yang disini kalau guru yang GTT sangat dituntut untuk disiplin semisal tidak masuk harus ada keterangan yang jelas terus kalau mau ijin ke mana harus ijin ke guru piket. Terus kalau kepentingan lain H-1 sudah konfirmasi ke kepala sekolah. Kalau dari segi *fingerprint* misalnya masuk tapi nggak finger dianggap juga tidak masuk.

A : Selanjutnya, semisal guru pulang sebelum waktu jam mengajar selesai bagaimana bu? Apakah diperbolehkan?

B : Ya *finger* sebelum jam 06.45 kemudian guru yang pulang awal biasanya laporan finger tertulis pulang lebih awal gitu. *Fingernya* itu maksimal sampai jam 18.00 WIB.

A : Kemudian terkait dengan Motivasi kepala sekolah terhadap guru bagaimana bu?

B : Mungkin sebagai seorang pimpinan itu hal yang wajib. Jadi sudah dilaksanakan oleh ibu kepala sekolah terutama untuk guru-guru yang baru supaya loyalitasnya terbentuk.

A : Bagaimana kendala dalam penyusunan perangkat pembelajaran?

B : Misalnya diambil contoh ketika di lab perkantoran misalnya praktik itu idealnya siswa ada 1 printer. Dan ini belum ada pengadaan karena printer satu digunakan untuk 6 orang. Belum ideal. Terkait peralatan.

A : Kalau kendala dalam mengerjakan perangkat pembelajarannya sendiri bagaimana?

B : Kalau RPP biasanya waka kurikulum menginfokan RPP Harus dikumpulkan pada waktu tertentu. Kalau dari saya sendiri sih tidak ada kendala, tetapi kalau guru lain ada beberapa guru yang tidak tepat waktu dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran. Kalau dalam penyusunannya saya kira karena ngajarnya sudah lama belasan tahun. Jadi tidak ada masalah apalagi dengan adanya penyerderhanaan perangkat.

A : Apakah disini ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan gelar atau bidang keahlian?

B : Saya juga kan guru AP ada satu mata pelajaran PKK sebenarnya di perkuliahan sudah diberikan. Cuma terkadang materi yang diberikan ketika kuliah itu kurang sinkron dengan dunia SMK. Disini juga ada beberapa guru bukan sarjana pendidikan mengajar. Misalnya guru di TKJ itu mengajar computer walaupun masih relevan sama-sama computer tapi kan tidak dari pendidikan.

A : Kemudian, terkait dengan kompensasi. Apakah kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang ibu harapkan?

B : Kalau disini sesuai dengan jam mengajar jadi semakin banyak jam mengajarnya maka semakin banyak kompensasi. Kalau kita di dunia pendidikan sudah membekali pendirian kalau pendidikan itu dibawah dari bidang-bidang lain.

A : Kemarin saya waktu wawancara ada informasi terkait kedisiplinan. Semisal guru tersebut disiplin akan diberikan *reward*?

B : Kalau hal tersebut program tahun ini. Misalnya gurunya disiplin dari segi persensi nanti dapat uang tambahan.

A : Kemudian tentang loyalitas, apakah ibu memegang teguh visi dan misi dari sekolah ini?

B : Sejauh ini karena bertahan 5 bulan ya dan banyak guru yang masuk maka bisa dikatakan masih.

A : Kemudian, apakah ibu bersedia maksimal untuk kesuksesan sekolah ini?

B : Iya, jadi kita dituntut untuk meningkatkan kinerja untuk bagus.

### **Narasumber 5**

**Nama : Shanty Sri M**

**Kelas : AKL 2**

**Tanggal/Tempat : 17 Januari 2020/ depan kelas**

**Waktu : 11.00 WIB**

A : De, boleh minta waktunya sebentar ngga buat wawancara?

B : Boleh mba.

A : Oke, nama saya Dhenok mahasiswa Unnes jurusan Administrasi perkantoran disini saya berniat observasi awal mengenai topik saya yaitu kinerja guru. Nama kamu siapa de?

B : Nama saya Shanty Srimulyani dari kelas XI AKL 2

A : Ya, kira-kira menurut kamu bagaimana kedisiplinan guru di sekolah ini?

B : Kalau menurut saya gurunya itu disiplin banget sih soalnya kalau missal telat dikit dimarahin terus gitu, terus juga misal ngga ngerjain tugas juga dimarahin juga gitu terus ada hukumannya gituloh.

A : Kalau gurunya itu sering terlambat ngga ketika masuk kelas?

B : Biasanyakan kalau jam 6.45 itu kan udah mulai doa gitu, nah biasanya gurunya udah langsung masuk gitu, jadi doa gurunya juga udah ada di depan.

A : Terus apakah guru yang mengajar sudah menguasai materi menurut kamu?

B : Kalau menurut saya sudah

A : Kalau mengelola kelasnya bagaimana, misal ada siswanya yang mainan hp itu kira-kira bagaimana?

B : Kalau semisal lagi ngerjain kalau diterangi lagi masuk kan ngga boleh bawa hp ya sebelum pelajaran udah dibilangin terlebih dahulu gitu.

A : Kemudian, apakah kamu memahami atau paham terkait dengan materi yang diajarkan?

B : Kalau menurut saya kalau misal neranginnya apa jelas ya saya paham tapi kalau ngga yo tergantung sayanya sih.

A : Terus metode pembelajaran yang sering digunakan di kelas, misal metode ceramah atau power point gimana?

B : Tergantung pelajarannya sih kalau misal pelajarannya tentang mayoub kan tentang computer nah itu nanti ngerjainnya dimayoub aplikasi gitu, kalau misal pelajarannya sekedar ceramah kaya materi yo itu.

A : Kamu merasa bosan ngga ketika di kelas guru mengajar?

B : Bosennya itu kalau misal ya Cuma sekedar nerangin doang atau ceramah doang gitu kan bikin ngantuk apalagi kalau jam siang gitu paling didengerin doang bosannya gitu.

A : Terkait lingkungan sekolahnya menurut kamu bagaimana? apa berisik atau panas?

B : Kalau di kelas saya kalau siang kan panas ya soalnya kipasnya di tengah.

A : oke kurang lebihnya pertanyaannya seperti itu aja yang saya tanyakan. Makasih de atas waktunya ya.

B : Iya mba sama-sama semoga lancar.



## Lampiran 9

## Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Nomor Pernyataan	Jumlah Pertanyaan
1.	Loyalitas Guru	Taat pada peraturan	Menaati peraturan yang ditetapkan	1,2	2
		Tanggung jawab pada sekolah	Guru menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3	1
			Guru menjaga fasilitas sekolah	4	1
			Guru tidak menunda pekerjaan	5	1
		Kemauan untuk bekerjasama	Guru dapat bekerjasama dengan rekan kerja	6,7	2
			Guru dapat melakukan pekerjaan secara bersama-sama	8	1
		Rasa memiliki	Melindungi dan menjaga sekolah	9,10,11	3
		Hubungan antar pribadi	Memiliki hubungan sosial yang baik	12,13	2
			membantu rekan kerja	14	1
		Kesukaan terhadap pekerjaan	Melaksanakan pekerjaan tanpa paksaan	15,16	2
		2.	Kinerja Guru (Y2)	Kompetensi Pedagogik	Pemahaman peserta didik
Perencanaan pembelajaran	19				1
Pelaksanaan pembelajaran	20,21,22				3
Penilaian dan evaluasi pembelajaran	23,24,25				3
Kompetensi Kepribadian	Mengamalkan nilai-nilai Pancasila			26	1
	Dewasa			27	1
	Disiplin			28	1
	Tanggung jawab			29	1
Kompetensi Profesional	Penguasaan materi			30,31,32	3
	Pengembangan keprofesionalan			32,34,	2
Kompetensi	Bersikap inklusif dan			35,36	2

		Sosial	objektif		
			Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua dan masyarakat	37,38	2
3.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Kompetensi kepribadian	Jujur dan tanggung jawab	39,40,41	3
			Bersifat terbuka	42	1
			Teliti, cermat, dan tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan	43	1
			Mengembangkan diri sebagai pemimpin	44	1
		Kompetensi manajerial	Memimpin untuk mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal	45,46	2
			Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif	47	1
			Menyusun program perencanaan dan mengembangkan program kependidikan	48	1
		Kompetensi kewirausahaan	Pekerja keras	49	1
			Inovatif	50	1
			Memiliki naluri kewirausahaan	51	1
		Kompetensi supervise	Merencanakan program supervisi akademik	52	1
			Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru	53	1
			Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru	54	1
		Kompetensi sosial	Bekerja sama dengan pihak lain	55	1
			Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan	56	1
	Menunjukkan sifat kepekaan sosial		57	1	
4.	Kompetensi (X2)	Kompensasi Finansial	Mendapatkan gaji yang sesuai	58,59	2
			Kesesuaian bonus/insentif yang dijanjikan	60	1

			Tunjangan yang dapatkan	61,62	2
		Kompensasi non finansial	Penghargaan atas prestasi yang diraih	63,64	2
			Mendapatkan kepercayaan	65	1
			Tersedianya fasilitas dan kebutuhan penunjang	66	1
			Kesempatan dalam pengembangan diri	67	1
5.	Motivasi Kerja (X3)		<i>Existance needs</i>	Mendapatkan gaji yang cukup	68
		Mendapatkan jam istirahat yang cukup		69	1
		Mendapatkan keamanan dalam bekerja		70	1
		Mendapatkan kesempatan cuti/libur kerja		71	1
		Mendapatkan fasilitas yang memadai		72	1
		<i>Relatedness needs</i>	Hubungan komunikasi yang terjalin	73	1
			Mendapatkan bantuan dengan rekan sejawat	74	1
			Mendapatkan tanggapan dari rekan sejawat	75,76	2
		<i>Growth needs</i>	Mendapatkan penghargaan atas prestasi	77	1
			Mendapatkan fasilitas pelatihan dan pengembangan diri	78	1
			Mendapatkan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar	79	1
			berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	80	1
<b>Jumlah Soal</b>					<b>80</b>

**Lampiran 10**

**ANGKET PENELITIAN**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,  
KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
LOYALITAS GURU DAN KINERJA GURU  
DI SMK PELITA NUSANTARA 1 SEMARANG**

**Oleh**

**Dhenok Afrianingrum**

**7101416173**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2020**

Yth.

Bapak/Ibu Guru SMK Pelita Nusantara 1 Semarang

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan program studi strata 1 (S1) di Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, maka disusunlah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru Dan Kinerja Guru Di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang”**

Oleh karena itu dengan segala hormat, saya memohon bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu Guru untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Besar harapan saya kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sebaik-baiknya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu Guru saya ucapkan terima kasih dan semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu Guru.

Hormat saya,

Peneliti

Dhenok Afrianingrum

7101416173

## INSTRUMEN PENELITIAN

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
Usia :  
Jenis Kelamin : L/P  
Pendidikan Terakhir :  
Lama Bekerja :  
Jabatan/Golongan : GTT/GTY

### PETUNJUK PENGISIAN :

1. Bacalah instrument ini dengan seksama sebelum Bapak/Ibu Guru memberikan jawaban
2. Berikan tanda (√) pada kolom jawaban yang paling tepat pada lembar jawab yang tersedia dengan pilihan jawaban sebagai berikut:  
**STS : Sangat Tidak Setuju**  
**TS : Tidak Setuju**  
**S : Setuju**  
**SS : Sangat Setuju**
3. Jika Anda mengganti jawaban berilah tanda (=) pada jawaban yang telah dipilih, kemudian pilihlah jawaban yang menurut Anda lebih sesuai dengan keadaan perasaan Anda.
4. Jawaban Bapak/Ibu tidak akan berpengaruh terhadap nama baik dan pekerjaan Bapak/Ibu Guru.

**A. LOYALITAS GURU**

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<b>Taat Pada Peraturan</b>					
1	Saya taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah				
2	Saya senantiasa menaati jam kerja yang telah ditentukan				
<b>Tanggung jawab pada sekolah</b>					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu				
4	Saya senantiasa menjaga segala fasilitas dan alat kerja yang saya gunakan				
5	Saya tidak akan menunda pekerjaan yang diberikan kepada saya				
<b>Kemauan untuk bekerja sama</b>					
6	Saya dapat bekerjasama dengan rekan guru dan karyawan yang lain				
7	Saya dapat bekerjasama dengan atasan saya				
8	Saya lebih memilih melakukan pekerjaan bersama-sama daripada melakukannya sendiri				
<b>Rasa memiliki</b>					
9	Saya akan melindungi citra sekolah				
10	Saya akan menjaga sekolah dari hal-hal yang merugikan				
11	Saya memiliki kepedulian yang tinggi terhadap sekolah ini				
<b>Hubungan antar Pribadi</b>					
12	Saya memiliki hubungan sosial yang baik antar sesama guru				
13	Saya memiliki hubungan yang baik dengan kepala sekolah				
14	Saya siap membantu guru maupun karyawan lain yang mengalami kesulitan				
<b>Kesukaan terhadap pekerjaan</b>					
15	Saya dalam melaksanakan pekerjaan penuh keikhlasan tanpa paksaan				
16	Saya bersemangat dan antusias saat melakukan pekerjaan				

**B. KINERJA GURU**

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<b>Kompetensi Pedagogik</b>					
17	Kemampuan Bapak/Ibu Guru mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di dalam kelas				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
18	Kemampuan Bapak/Ibu Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik dalam belajar				
19	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menyusun rencana pembelajaran sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan				
20	Kemampuan Bapak/Ibu Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengaitkan dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik				
21	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan				
22	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menggunakan pertanyaan terbuka untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik				
23	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu				
24	Kemampuan Bapak/Ibu Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknis dan jenis penilaian				
25	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menganalisis hasil penilaian untuk keperluan remedial, pengayaan dan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya				
<b>Kompetensi Kepribadian</b>					
26	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menghargai dan mengamalkan nilai-nilai Pancasila				
27	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menampilkan diri sebagai pribadi yang teladan				
28	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menghormati dan menghargai sikap orang lain sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing				
29	Kemampuan Bapak/Ibu Guru Jika harus meninggalkan kelas, bapak/ibu guru mengaktifkan peserta didik dengan melakukan hal-hal produktif terkait mata pelajaran serta meminta guru piket untuk mengawasi kelas				
<b>Kompetensi Profesional</b>					
30	Kemampuan Bapak/Ibu Guru melakukan				



No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	pemetaan standar kompetensi, kompetensi dasar, materi yang dianggap sulit, alokasi waktu serta rencana pembelajaran				
31	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menyertakan informasi yang tepat dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran				
32	Bapak/Ibu Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerja Bapak/Ibu Guru				
33	Kemampuan Bapak/Ibu Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerja untuk mengembangkan keprofesian selanjutnya				
34	Kemampuan Bapak/Ibu Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi dan mengikuti kegiatan ilmiah				
<b>Kompetensi Sosial</b>					
35	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat, serta berkontribusi positif dalam berdiskusi terkait dengan pekerjaan				
36	Kemampuan Bapak/Ibu Guru berinteraksi dengan peserta didik dan membatasi perhatian pada kelompok tertentu				
37	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan dan potensi peserta didik kepada orang tuanya				
38	Kemampuan Bapak/Ibu Guru berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah atau masyarakat				

### C. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<b>Kompetensi Kepribadian</b>					
49	Kepala Sekolah Bapak/Ibu mampu memberikan contoh berperilaku yang baik				
40	Kepala Sekolah Bapak/Ibu memiliki kepercayaan diri yang tinggi				
41	Kepala Sekolah Bapak/Ibu amanah dan tanggung jawab dalam memimpin sekolah				
42	Kepala Sekolah Bapak/Ibu bersikap terbuka menerima kritik dan saran dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin				
43	Kepala Sekolah Bapak/Ibu bersikap teliti,				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	cermat, hati-hati, dan tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan				
44	Kepala Sekolah Bapak/Ibu menunjukkan keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah				
<b>Kompetensi Manajerial</b>					
45	Kepala Sekolah Bapak/Ibu Mampu menyusun perencanaan sekolah dengan baik				
46	Kepala Sekolah Bapak/Ibu dapat memimpin sekolah dengan baik serta mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal				
47	Kepala Sekolah Bapak/Ibu dapat menciptakan budaya iklim sekolah yang kondusif serta inovatif bagi pembelajaran peserta didik				
48	Kepala Sekolah Bapak/Ibu dapat menyusun program perencanaan dan pengembangan tugas kependidikan untuk meningkatkan kinerja guru				
<b>Kompetensi Kewirausahaan</b>					
49	Kepala Sekolah Bapak/Ibu menunjukkan sifat pekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif				
50	Kepala Sekolah Bapak/Ibu menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah				
51	Kepala Sekolah Bapak/Ibu memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar siswa				
<b>Kompetensi Supervisi</b>					
52	Kepala Sekolah Bapak/Ibu menyusun rencana program supervise akademik dalam rangka meningkatkan kinerja guru				
53	Kepala Sekolah Bapak/Ibu melaksanakan supervise akademik terhadap guru dengan menggunakan teknik supervise yang tepat				
54	Kepala Sekolah Bapak/Ibu menindaklanjuti hasil supervise akademik terhadap guru dalam rangka meningkatkan kinerja guru				
<b>Kompetensi Sosial</b>					
55	Kepala Sekolah Bapak/Ibu melakukan kerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah				
56	Kepala Sekolah Bapak/Ibu berpartisipasi dalam kegiatan sosial masyarakat				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
57	Kepala Sekolah Bapak/Ibu menunjukkan sifat kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain				

#### D. KOMPENSASI

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<b>Kompensasi Finansial</b>					
58	Gaji/honor yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
59	Gaji/honor yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan ekonomi saya				
60	Bonus/insentif/komisi yang saya dapatkan sudah sesuai dengan yang dijanjikan sekolah				
61	Tunjangan yang saya peroleh dapat meningkatkan semangat kerja saya				
62	Setiap tahun saya mendapatkan THR				
<b>Kompensasi Non Finansial</b>					
63	Saya mendapat pujian atas prestasi yang saya raih				
64	Saya mendapat pengakuan dan dihargai oleh warga sekolah sebagai seorang guru				
65	Saya diberikan kepercayaan dalam melaksanakan pekerjaan				
66	Tersedianya fasilitas alat kerja berupa meja, kursi, laptop/computer, LCD, printer dll, dapat membantu pekerjaan saya				
67	Saya diberi kesempatan untuk pengembangan diri (diklat fungsional atau kegiatan kolektif guru)				

#### E. MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<b>Existance needs</b>					
68	Jumlah penghasilan saya sebagai guru sudah mencukupi kebutuhan pokok saya				
69	Saya mendapatkan jam istirahat yang cukup				
70	Keamanan di lingkungan kerja sudah dikelola dengan baik				
71	Saya diberikan kesempatan mengambil cuti/libur kerja untuk alasan tertentu.				
72	Saya mendapatkan fasilitas yang memadai untuk menunjang kerja saya.				
<b>Relatedness needs</b>					
73	Hubungan komunikasi antar guru dapat terjalin dengan baik				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
74	Saya mendapatkan bantuan dari rekan guru				
75	Saya merasa senang karena seluruh guru menerima saya dan ketika dalam kesulitan bekerja dengan baik				
76	Saya dapat bersosialisasi dengan baik di sekolah				
<b><i>Growth needs</i></b>					
77	Pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi dapat meningkatkan semangat kerja saya				
78	Instansi memberikan fasilitas pelatihan untuk pengembangan diri guru				
79	Saya merasa bangga jika diberikan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar dari yang dikerjakan saat ini.				
80	Saya diperkenankan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan				

## Lampiran 11

## HASIL TABULASI INSTRUMEN PENELITIAN LOYALITAS GURU

No Res	Indikator																Σ	% Skor	Kriteria
	Indikator 1		Indikator 2			Indikator 3			Indikator 4		Indikator 5		Indikator 6						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16			
R1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	47	73,43%	T
R2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	51	79,68%	T
R3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	56	87,50%	ST
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	60	93,75%	ST
R5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	55	85,93%	ST
R6	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	51	79,68%	T
R7	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	53	82,81%	ST
R8	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	54	84,37%	ST
R9	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	59	92,18%	ST
R10	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	54	84,37%	ST
R11	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	50	78,12%	T
R12	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	53	82,81%	ST
R13	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	51	79,68%	T
R14	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	52	81,25%	ST
R15	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	54	84,37%	ST
R16	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	58	90,62%	ST
R17	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	57	89,06%	ST
R18	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	52	81,25%	ST
R19	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	55	85,93%	ST
R20	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	60	93,75%	ST

R21	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	57	89,06%	ST
R22	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	57	89,06%	ST
R23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	75%	T
R24	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	71,87%	T
R25	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	60	93,75%	ST
R26	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	42	65,62%	T
R27	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	60	93,75%	ST
R28	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	54	84,37%	ST
R29	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47	73,43%	T
R30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	50	78,12%	T
R31	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	56	87,50%	ST
R32	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	53	82,81%	ST
R33	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	60	93,75%	ST
R34	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	55	85,93%	ST
R35	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57	89,06%	ST
R36	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	54	84,37%	ST
R37	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	76,56%	T
R38	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	60	93,75%	ST
R39	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	55	85,93%	ST
Total	134	111	127	130	137	132	135	134	132	127	139	136	136	133	114	145	2102		
Skor Empiris	245		394			401			398		405			259			2102	84,21%	Sangat Tinggi (ST)
Skor Ideal	312		468			468			468		468			312			2496		
% Skor	78,52%		84,18%			85,68%			85,04%		86,53%			83,01%			84,21%		
Kriteria	Tinggi (T)		Sangat tinggi (ST)			Sangat tinggi (ST)			Sangat tinggi (ST)		Sangat tinggi (ST)			Sangat Tinggi (ST)					

Lampiran 12

HASIL TABULASI UJI INSTRUME KINERJA GURU (Y2)

No Res	Indikator																					Σ	% Skor	Kriteria
	Indikator 1					Indikator 2			Indikator 3					Indikator 4										
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38			
R1	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	68,18%	B
R2	3	3	1	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	55	62,50%	B
R3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	73	82,95%	SB
R4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	75	85,22%	SB
R5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	72	81,81%	SB
R6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	66	75%	B
R7	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	2	4	4	70	79,54%	B
R8	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	81,81%	SB
R9	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	80,68%	B
R10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	75%	B
R11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	67	76,13%	B
R12	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	76,13%	B
R13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	75%	B
R14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	67	76,13%	B
R15	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	77,27%	B
R16	4	2	3	4	2	2	4	2	4	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	70	79,54%	B
R17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	64	72,72%	B
R18	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	80	90,90%	SB
R19	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	77	87,50%	SB
R20	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	76	86,36%	SB

R21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67	76,13%	B	
R22	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	71	80,68%	B	
R23	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	67	76,13%	B	
R24	4	2	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	76	86,36%	SB	
R25	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	81,81%	SB	
R26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	75%	B	
R27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	82	93,18%	SB	
R28	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	80,68%	B	
R29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	73,86%	B	
R30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	75%	B	
R31	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	76	86,36%	SB	
R32	4	2	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75	85,22%	SB	
R33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	75%	B	
R34	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	70	79,54%	B	
R35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	70	79,54%	B	
R36	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	78,40%	B	
R37	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	66	75%	B	
R38	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	71	80,68%	B	
R39	3	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	55	62,50%	B		
Total	132	115	118	131	126	124	123	117	117	124	125	118	121	118	120	129	120	121	132	125	125	2703				
Skor Empiris	1103												367			608				503				2581	78,78%	Baik (B)
Skor Ideal	1404												468			780				624				3276		
% Skor	78,56%												78,41%			77,94%				80,60%				78,78%		
Kriteria	Baik (B)												Baik (B)			Baik (B)				Baik (B)						



## Lampiran 13

## HASIL TABULASI UJI INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (Y1)

No Res	Indikator																			Σ	% Skor	Kriteria
	Indikator 1					Indikator 2				Indikator 3			Indikator 4			Indikator 5						
	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57			
R1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	50	65,78%	B	
R2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	50	65,78%	B
R3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	62	81,57%	SB
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	72	94,73%	SB
R5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	62	81,57%	SB
R6	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	52	68,42%	B
R7	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	60	78,94%	B
R8	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	68	89,47%	SB
R9	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	68	89,47%	SB
R10	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	2	4	2	3	4	3	3	61	80,26%	SB
R11	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	51	67,10%	B
R12	2	4	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	49	64,47%	B
R13	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	51	67,10%	B
R14	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	47	61,84%	KB
R15	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	42	55,26%	KB
R16	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	4	3	51	67,10%	B
R17	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	57	75%	B
R18	3	2	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	62	81,57%	SB
R19	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	2	2	4	62	81,57%	SB
R20	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	61	80,26%	B
R21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	73,68%	B
R22	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	2	3	3	52	68,42%	B
R23	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	2	2	4	52	68,42%	B
R24	2	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	62	81,57%	SB

R25	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	62	81,57%	SB	
R26	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	47	61,84%	KB	
R27	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	68	89,47%	SB	
R28	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	50	65,78%	B	
R29	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	1	3	2	2	47	61,84%	KB	
R30	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	59	77,63%	B	
R31	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	62	81,57%	SB	
R32	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	70	92,10%	SB	
R33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	75%	B	
R34	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	66	86,84%	SB	
R35	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	71	93,42%	SB	
R36	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	50	65,78%	B	
R37	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	52	68,42%	B	
R38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	73	96,05%	SB	
R39	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	45	59,21%	KB	
Total	115	118	119	116	121	115	113	115	119	118	124	109	117	126	117	118	114	120	125	2239			
Skor Empiris	589					462					351				360			477			2239	75,54%	Baik (B)
Skor Ideal	780					624					468				468			624			2964		
% Skor	75,51%					74,03%					75%				76,92%			76,44%			75,54%		
Kriteria	Baik					Baik					Baik				Baik			Baik					

## Lampiran 14

## HASIL TABULASI UJI INSTRUMEN KOMPENSASI

No Res	Indikator										Total	% Skor	Kriteria
	Indikator 1					Indikator 2							
	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67			
R1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28	70%	P
R2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	77,50%	P
R3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	72,50%	P
R4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35	87,50%	SP
R5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	77,50%	P
R6	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32	80%	P
R7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	77,50%	P
R8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75%	P
R9	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	77,50%	P
R10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	72,50%	P
R11	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	34	85%	SP
R12	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36	90%	SP
R13	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	27	67,50%	P
R14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	72,50%	P
R15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	30	75%	P
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	100%	SP
R17	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	31	77,50%	P
R18	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	30	75%	P
R19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	100%	SP
R20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	92,50%	SP
R21	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	34	85%	SP
R22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	97,50%	SP
R23	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	27	67,50%	P

R24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	72,50%	P
R25	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	35	87,50%	SP
R26	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	25	62,50%	P
R27	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	35	87,50%	SP
R28	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	30	75%	P
R29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	28	70%	P
R30	2	2	4	4	4	3	2	4	2	3	30	75%	P
R31	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32	80%	P
R32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75%	P
R33	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37	92,50%	SP
R34	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	30	75%	P
R35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	77,50%	P
R36	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	35	87,50%	SP
R37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75%	P
R38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	75%	P
R39	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	30	75%	P
Total	123	126	123	122	125	125	128	119	124	123	1238		
Skor Empiris	619					619					1238	79,40%	Puas (P)
Skor Ideal	780					780					1560		
% Skor	79,35%					79,35%					79,40		
Kriteria	Puas (P)					Puas (P)							

## Lampiran 15

## HASIL TABULASI UJI INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

No Res	Indikator													Total	% Skor	Kriteria
	Indikator 1				Indikator 2				Indikator 3							
	P68	P69	P70	P71	P72	P73	P74	P75	P76	P77	P78	P79	P80			
R1	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	43	82,69%	ST
R2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	43	82,69%	ST
R3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	100%	ST
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	100%	ST
R5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	98,07%	ST
R6	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	43	82,69%	ST
R7	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	4	45	86,53%	ST
R8	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	46	88,46%	ST
R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	100%	ST
R10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	98,07%	ST
R11	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	43	82,69%	ST
R12	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	43	82,69%	ST
R13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51	98,07%	ST
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	100%	ST
R15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	50	96,15%	ST
R16	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	43	82,69%	ST
R17	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	43	82,69%	ST
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	100%	ST
R19	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	46	88,46%	ST
R20	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	47	90,38%	ST
R21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	49	94,23%	ST
R22	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	49	94,23%	ST
R23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50	96,15%	ST
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51	98,07%	ST
R25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	51	98,07%	ST
R26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	75%	T

R27	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	96,15%	ST
R28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	51	98,07%	ST
R29	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	47	90,38%	ST
R30	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	44	84,61%	ST
R31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	51	98,07%	ST
R32	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	90,38%	ST
R33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	49	94,23%	ST
R34	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	48	92,30%	ST
R35	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	45	86,53%	ST
R36	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	50	96,15%	ST
R37	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	49	94,23%	ST
R38	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	50	96,15%	ST
R39	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	40	76,92%	T
Total	144	144	143	146	139	146	140	139	147	144	145	141	140	140	1858		
Skor Empiris	577				564				717				1858	91,60%	Sangat tinggi (ST)		
Skor Ideal	624				624				780				2028				
% Skor	92,46%				90,38%				91,92%				91,60%				
Kriteria	Sangat tinggi (ST)				Sangat tinggi (ST)				Sangat tinggi (ST)								

Lampiran 16

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL LOYALITAS GURU

		Correlations																
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Total
P1	Pearson Correlation	1	.167	.177	.120	.024	-.043	.099	-.035	.037	.048	.513**	.256	.350*	.194	.107	.188	.386*
	Sig. (2-tailed)		.309	.282	.467	.884	.793	.548	.831	.822	.772	.001	.116	.029	.237	.515	.253	.015
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P2	Pearson Correlation	.167	1	-.117	.200	.132	.198	.176	.167	.078	.030	.379*	.204	.344*	-.038	.216	.101	.443**
	Sig. (2-tailed)	.309		.479	.222	.423	.227	.283	.309	.636	.857	.017	.213	.032	.817	.187	.539	.005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P3	Pearson Correlation	.177	-.117	1	.299	.200	-.085	.256	.069	.016	.321*	.161	.133	.250	.227	-.024	.107	.337*
	Sig. (2-tailed)	.282	.479		.064	.221	.606	.116	.676	.925	.047	.328	.421	.125	.166	.886	.516	.036
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P4	Pearson Correlation	.120	.200	.299	1	.119	.168	-.090	.300	-.084	.130	.363*	.065	.163	.066	-.257	.073	.319*
	Sig. (2-tailed)	.467	.222	.064		.470	.306	.588	.064	.610	.431	.023	.692	.320	.688	.114	.660	.048
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P5	Pearson Correlation	.024	.132	.200	.119	1	.185	.492**	.367*	.346*	.288	.256	.304	.211	.076	.207	.274	.558**
	Sig. (2-tailed)	.884	.423	.221	.470		.259	.001	.022	.031	.076	.116	.060	.197	.648	.205	.091	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P6	Pearson Correlation	-.043	.198	-.085	.168	.185	1	.247	.441**	.169	.081	.403*	.325*	.325*	.344*	.243	.120	.520**

	Sig. (2-tailed)	.793	.227	.606	.306	.259		.129	.005	.305	.625	.011	.043	.043	.032	.137	.465	.001	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P7	Pearson Correlation	.099	.176	.256	-.090	.492**	.247	1	.357*	.408**	.401*	.363*	.209	.303	.059	.359*	.320*	.621**	
	Sig. (2-tailed)	.548	.283	.116	.588	.001	.129		.026	.010	.011	.023	.202	.061	.723	.025	.047	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P8	Pearson Correlation	-.035	.167	.069	.300	.367*	.441**	.357*	1	.522**	.123	.513**	.256	.256	.194	.107	.292	.612**	
	Sig. (2-tailed)	.831	.309	.676	.064	.022	.005	.026		.001	.457	.001	.116	.116	.237	.515	.071	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P9	Pearson Correlation	.037	.078	.016	-.084	.346*	.169	.408**	.522**	1	.291	.048	.237	.061	-.014	.012	.316*	.440**	
	Sig. (2-tailed)	.822	.636	.925	.610	.031	.305	.010	.001		.073	.773	.146	.712	.934	.943	.050	.005	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P10	Pearson Correlation	.048	.030	.321*	.130	.288	.081	.401*	.123	.291	1	.194	.255	.500**	.323*	-.088	.165	.505**	
	Sig. (2-tailed)	.772	.857	.047	.431	.076	.625	.011	.457	.073		.237	.117	.001	.045	.596	.316	.001	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P11	Pearson Correlation	.513**	.379*	.161	.363*	.256	.403*	.363*	.513**	.048	.194	1	.443**	.546**	.313	.334*	.253	.750**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.017	.328	.023	.116	.011	.023	.001	.773	.237		.005	.000	.053	.038	.120	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P12	Pearson Correlation	.256	.204	.133	.065	.304	.325*	.209	.256	.237	.255	.443**	1	.487**	.334*	.221	.383*	.623**	
	Sig. (2-tailed)	.116	.213	.421	.692	.060	.043	.202	.116	.146	.117	.005		.002	.038	.177	.016	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P13	Pearson Correlation	.350*	.344*	.250	.163	.211	.325*	.303	.256	.061	.500**	.546**	.487**	1	.334*	.221	.155	.682**	



	Sig. (2-tailed)	.029	.032	.125	.320	.197	.043	.061	.116	.712	.001	.000	.002		.038	.177	.346	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P14	Pearson Correlation	.194	-.038	.227	.066	.076	.344*	.059	.194	-.014	.323*	.313	.334*	.334*	1	.021	.291	.438**
	Sig. (2-tailed)	.237	.817	.166	.688	.648	.032	.723	.237	.934	.045	.053	.038	.038		.899	.072	.005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P15	Pearson Correlation	.107	.216	-.024	-.257	.207	.243	.359*	.107	.012	-.088	.334*	.221	.221	.021	1	.015	.346*
	Sig. (2-tailed)	.515	.187	.886	.114	.205	.137	.025	.515	.943	.596	.038	.177	.177	.899		.926	.031
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P16	Pearson Correlation	.188	.101	.107	.073	.274	.120	.320*	.292	.316*	.165	.253	.383*	.155	.291	.015	1	.482**
	Sig. (2-tailed)	.253	.539	.516	.660	.091	.465	.047	.071	.050	.316	.120	.016	.346	.072	.926		.002
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	.386*	.443**	.337*	.319*	.558**	.520**	.621**	.612**	.440**	.505**	.750**	.623**	.682**	.438**	.346*	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.005	.036	.048	.000	.001	.000	.000	.005	.001	.000	.000	.000	.005	.031	.002	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																		
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																		

Lampiran 17

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN KINERJA GURU

		Correlations																						
		P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	Total
P17	Pearson Correlation	1	-.102	.061	.947*	-.037	.222	.429*	-.176	.000	.027	.350*	-.006	.160	.041	.137	.094	.033	.234	.041	-.076	.382*	.382*	.360*
	Sig. (2-tailed)		.538	.712	.000	.823	.175	.006	.284	1.000	.869	.029	.972	.329	.803	.404	.569	.840	.152	.803	.648	.017	.017	.024
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P18	Pearson Correlation	-.102	1	.004	-.107	.455*	.465*	.075	.938*	.268	.498*	-.151	.492*	.382*	.150	-.061	.182	.173	-.082	.014	-.092	-.158	.140	.498*
	Sig. (2-tailed)	.538		.981	.515	.004	.003	.650	.000	.099	.001	.358	.001	.016	.362	.710	.266	.291	.622	.933	.577	.336	.394	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P19	Pearson Correlation	.061	.004	1	.065	.056	.160	.335*	.000	.000	.067	-.118	.267	-.002	.073	.856*	-.110	.055	.339*	.319*	.055	-.144	.095	.359*
	Sig. (2-tailed)	.712	.981		.696	.733	.329	.037	1.000	1.000	.686	.475	.100	.989	.657	.000	.506	.738	.035	.048	.738	.381	.564	.025
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P20	Pearson Correlation	.947*	-.107	.065	1	-.019	.145	.447*	-.178	-.089	-.046	.370*	-.068	.165	.051	.142	.104	.061	.247	.051	-.038	.414*	.414*	.349*



P25	Pearson Correlation	.000	.268	.000	-.089	.130	.078	.428*	.214	1	.216	.277	.437*	.161	.145	.069	.000	.424*	.103	-.072	.319*	.000	.000	.442*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.099	1.000	.589	.430	.637	.007	.190		.186	.087	.005	.326	.378	.676	1.000	.007	.534	.661	.048	1.000	1.000	.005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P26	Pearson Correlation	.027	.498*	.067	-.046	.615*	.373*	.366*	.505*	.216	1	.289	.287	.393*	.021	-.013	.315	.132	.048	.021	.025	.381*	.381*	.599*
	Sig. (2-tailed)	.869	.001	.686	.780	.000	.019	.022	.001	.186		.074	.076	.013	.901	.940	.051	.424	.772	.901	.881	.017	.017	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P27	Pearson Correlation	.350*	-.151	-.118	.370*	.071	-.091	.493*	-.185	.277	.289	1	-.002	.300	.140	-.011	.305	.134	.348*	.046	.111	.682*	.408*	.419*
	Sig. (2-tailed)	.029	.358	.475	.020	.667	.583	.001	.260	.087	.074		.990	.064	.397	.945	.059	.417	.030	.782	.501	.000	.010	.008
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P28	Pearson Correlation	-.006	.492*	.267	-.068	.292	.311	.255	.437*	.437*	.287	-.002	1	.267	.138	.229	.109	.403*	.304	.328*	.273	.126	.126	.636*
	Sig. (2-tailed)	.972	.001	.100	.681	.071	.054	.117	.005	.005	.076	.990		.100	.402	.161	.508	.011	.060	.042	.092	.445	.445	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P29	Pearson Correlation	.160	.382*	-.002	.165	.423*	.601*	.335*	.323*	.161	.393*	.300	.267	1	-.090	-.080	.298	-.025	-.125	.073	-.215	.095	.335*	.479*



P34	Pearson Correlation	.234	-.082	.339*	.247	.029	-.285	.399*	-.103	.103	.048	.348*	.304	-.125	.385*	.489*	-.030	.313	1	.281	.326*	.363*	.059	.439*
	Sig. (2-tailed)	.152	.622	.035	.130	.862	.079	.012	.534	.534	.772	.030	.060	.449	.016	.002	.856	.053		.083	.043	.023	.723	.005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P35	Pearson Correlation	.041	.014	.319*	.051	.005	.101	.086	.000	-.072	.021	.046	.328*	.073	.264	.133	.338*	.127	.281	1	.199	.019	.127	.346*
	Sig. (2-tailed)	.803	.933	.048	.757	.976	.539	.603	1.000	.661	.901	.782	.042	.657	.104	.420	.035	.441	.083		.224	.907	.441	.031
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P36	Pearson Correlation	-.076	-.092	.055	-.038	.184	-.234	.184	-.080	.319*	.025	.111	.273	-.215	.361*	.125	.186	.819*	.326*	.199	1	.228	.109	.378*
	Sig. (2-tailed)	.648	.577	.738	.817	.262	.151	.262	.629	.048	.881	.501	.092	.189	.024	.450	.257	.000	.043	.224		.164	.508	.018
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P37	Pearson Correlation	.382*	-.158	-.144	.414*	.208	-.050	.342*	-.212	.000	.381*	.682*	.126	.095	.127	-.021	.319*	.266	.363*	.019	.228	1	.528*	.424*
	Sig. (2-tailed)	.017	.336	.381	.009	.205	.760	.033	.195	1.000	.017	.000	.445	.564	.441	.899	.048	.102	.023	.907	.164		.001	.007
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P38	Pearson Correlation	.382*	.140	.095	.414*	.304	.297	.433*	.106	.000	.381*	.408*	.126	.335*	-.196	.184	.587*	.161	.059	.127	.109	.528*	1	.549*

	Sig. (2-tailed)	.017	.394	.564	.009	.060	.067	.006	.521	1.000	.017	.010	.445	.037	.232	.262	.000	.327	.723	.441	.508	.001		.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Total	Pearson Correlation	.360*	.498*	.359*	.349*	.542*	.423*	.660*	.419*	.442*	.599*	.419*	.636*	.479*	.354*	.351*	.434*	.568*	.439*	.346*	.378*	.424*	.549*	1	
	Sig. (2-tailed)	.024	.001	.025	.029	.000	.007	.000	.008	.005	.000	.008	.000	.002	.027	.028	.006	.000	.005	.031	.018	.007	.000		
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																									

Lampiran 18

**HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH**

		Correlations																			
		P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	Total
P39	Pearson Correlation	1	.297	.690*	.511*	.444*	.543*	.476*	.389*	.409*	.422*	.402*	.428*	.305	.413*	.334*	.493*	.338*	.195	.249	.723*
	Sig. (2-tailed)		.066	.000	.001	.005	.000	.002	.014	.010	.007	.011	.007	.059	.009	.037	.001	.036	.235	.127	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P40	Pearson Correlation	.297	1	.145	.152	.285	.199	.239	.566*	.323*	.801*	.249	.440*	.094	.105	.154	.238	.110	.198	.351*	.512*
	Sig. (2-tailed)	.066		.380	.357	.079	.225	.144	.000	.045	.000	.126	.005	.570	.524	.349	.144	.505	.228	.028	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P41	Pearson Correlation	.690*	.145	1	.469*	.422*	.598*	.228	.442*	.500*	.231	.608*	.469*	.393*	.362*	.287	.488*	.304	.321*	.259	.716*
	Sig. (2-tailed)	.000	.380		.003	.007	.000	.163	.005	.001	.157	.000	.003	.013	.024	.077	.002	.060	.046	.112	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P42	Pearson Correlation	.511*	.152	.469*	1	.337*	.371*	.271	.444*	.364*	.192	.353*	.346*	.312	.409*	.391*	.457*	.399*	.435*	.358*	.656*





P47	Pearson Correlation	.409*	.323*	.500*	.364*	.586*	.662*	.371*	.392*	1	.513*	.300	.409*	.338*	.278	.476*	.244	.445*	.199	.349*	.700*
	Sig. (2-tailed)	.010	.045	.001	.023	.000	.000	.020	.014		.001	.063	.010	.035	.087	.002	.134	.005	.223	.030	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P48	Pearson Correlation	.422*	.801*	.231	.192	.271	.422*	.282	.538*	.513*	1	.237	.469*	.045	.326*	.244	.272	.256	.140	.276	.597*
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.157	.242	.095	.007	.082	.000	.001		.147	.003	.788	.043	.134	.094	.116	.395	.089	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P49	Pearson Correlation	.402*	.249	.608*	.353*	.301	.402*	.098	.431*	.300	.237	1	.496*	.276	.372*	.352*	.508*	.444*	.418*	.449*	.666*
	Sig. (2-tailed)	.011	.126	.000	.028	.063	.011	.553	.006	.063	.147		.001	.089	.020	.028	.001	.005	.008	.004	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P50	Pearson Correlation	.428*	.440*	.469*	.346*	.462*	.279	.188	.410*	.409*	.469*	.496*	1	-.143	.172	.470*	.302	.559*	.288	.163	.619*
	Sig. (2-tailed)	.007	.005	.003	.031	.003	.086	.252	.010	.010	.003	.001		.385	.295	.003	.062	.000	.076	.322	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P51	Pearson Correlation	.305	.094	.393*	.312	.103	.218	.465*	.376*	.338*	.045	.276	-.143	1	.317*	.091	.511*	.236	.358*	.539*	.508*



P56	Pearson Correlation	.195	.198	.321*	.435*	.150	.148	.184	.501*	.199	.140	.418*	.288	.358*	.188	.196	.363*	.518*	1	.428*	.541*
	Sig. (2-tailed)	.235	.228	.046	.006	.363	.369	.263	.001	.223	.395	.008	.076	.025	.252	.231	.023	.001		.007	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P57	Pearson Correlation	.249	.351*	.259	.358*	.012	.249	.322*	.346*	.349*	.276	.449*	.163	.539*	.284	.118	.319*	.342*	.428*	1	.548*
	Sig. (2-tailed)	.127	.028	.112	.025	.942	.127	.045	.031	.030	.089	.004	.322	.000	.080	.474	.048	.033	.007		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	.723*	.512*	.716*	.656*	.578*	.627*	.560*	.708*	.700*	.597*	.666*	.619*	.508*	.520*	.526*	.644*	.634*	.541*	.548*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																					
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																					

## Lampiran 19

## HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL KOMPENSASI

Correlations												
		P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	Total
P58	Pearson Correlation	1	.637**	.630**	.395*	.408*	.600**	.602**	.060	.474**	.315	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.013	.010	.000	.000	.715	.002	.050	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P59	Pearson Correlation	.637**	1	.441**	.160	.170	.496**	.394*	.285	.480**	.044	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.332	.300	.001	.013	.078	.002	.790	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P60	Pearson Correlation	.630**	.441**	1	.532**	.578**	.415**	.417**	.283	.195	.165	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.000	.000	.009	.008	.081	.234	.316	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P61	Pearson Correlation	.395*	.160	.532**	1	.528**	.535**	.256	.247	.209	.179	.631**
	Sig. (2-tailed)	.013	.332	.000		.001	.000	.116	.129	.201	.277	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P62	Pearson Correlation	.408*	.170	.578**	.528**	1	.626**	.338*	.379*	.143	.203	.689**
	Sig. (2-tailed)	.010	.300	.000	.001		.000	.035	.018	.387	.215	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P63	Pearson Correlation	.600**	.496**	.415**	.535**	.626**	1	.412**	.159	.284	.336*	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.009	.000	.000		.009	.332	.080	.037	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P64	Pearson Correlation	.602**	.394*	.417**	.256	.338*	.412**	1	.132	.308	.189	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.008	.116	.035	.009		.422	.056	.249	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P65	Pearson Correlation	.060	.285	.283	.247	.379*	.159	.132	1	.338*	.126	.475**

	Sig. (2-tailed)	.715	.078	.081	.129	.018	.332	.422		.035	.443	.002
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P66	Pearson Correlation	.474**	.480**	.195	.209	.143	.284	.308	.338*	1	.241	.557**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.234	.201	.387	.080	.056	.035		.139	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P67	Pearson Correlation	.315	.044	.165	.179	.203	.336*	.189	.126	.241	1	.445**
	Sig. (2-tailed)	.050	.790	.316	.277	.215	.037	.249	.443	.139		.005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	.802**	.640**	.761**	.631**	.689**	.745**	.625**	.475**	.557**	.445**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.005	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

## LAMPIRAN 20

## HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

Correlations															
		P68	P69	P70	P71	P72	P73	P74	P75	P76	P77	P78	P79	P80	Total
P68	Pearson Correlation	1	.224	.788**	.195	-.021	-.008	.007	-.017	.337*	.382*	.068	-.063	.640**	.525**
	Sig. (2-tailed)		.171	.000	.234	.898	.962	.966	.918	.036	.016	.680	.703	.000	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P69	Pearson Correlation	.224	1	.175	.195	.345*	.094	.376*	.206	.441**	.027	.401*	.142	.323*	.566**
	Sig. (2-tailed)	.171		.287	.234	.032	.571	.018	.209	.005	.869	.011	.389	.045	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P70	Pearson Correlation	.788**	.175	1	.335*	.110	.152	.138	.089	.282	.240	.033	.092	.620**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000	.287		.037	.505	.354	.401	.589	.082	.141	.840	.576	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P71	Pearson Correlation	.195	.195	.335*	1	.444**	.258	.183	.438**	.075	-.007	.252	.231	.157	.545**
	Sig. (2-tailed)	.234	.234	.037		.005	.113	.266	.005	.648	.966	.121	.158	.339	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P72	Pearson Correlation	-.021	.345*	.110	.444**	1	.348*	.263	.181	.008	.316	.126	.528**	.077	.536**
	Sig. (2-tailed)	.898	.032	.505	.005		.030	.106	.269	.964	.050	.445	.001	.643	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P73	Pearson Correlation	-.008	.094	.152	.258	.348*	1	.183	.593**	.075	.364*	-.095	-.091	.240	.474**
	Sig. (2-tailed)	.962	.571	.354	.113	.030		.266	.000	.648	.023	.565	.583	.141	.002

	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P74	Pearson Correlation	.007	.376 <sup>*</sup>	.138	.183	.263	.183	1	.425 <sup>**</sup>	.327 <sup>*</sup>	.006	.472 <sup>**</sup>	.180	.183	.544 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.966	.018	.401	.266	.106	.266		.007	.042	.969	.002	.274	.264	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P75	Pearson Correlation	-.017	.206	.089	.438 <sup>**</sup>	.181	.593 <sup>**</sup>	.425 <sup>**</sup>	1	.485 <sup>**</sup>	.052	.272	-.042	.123	.570 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.918	.209	.589	.005	.269	.000	.007		.002	.752	.094	.798	.456	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P76	Pearson Correlation	.337 <sup>*</sup>	.441 <sup>**</sup>	.282	.075	.008	.075	.327 <sup>*</sup>	.485 <sup>**</sup>	1	.022	.293	-.051	.367 <sup>*</sup>	.536 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.036	.005	.082	.648	.964	.648	.042	.002		.894	.070	.758	.022	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P77	Pearson Correlation	.382 <sup>*</sup>	.027	.240	-.007	.316	.364 <sup>*</sup>	.006	.052	.022	1	.164	.224	.441 <sup>**</sup>	.480 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.016	.869	.141	.966	.050	.023	.969	.752	.894		.319	.171	.005	.002
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P78	Pearson Correlation	.068	.401 <sup>*</sup>	.033	.252	.126	-.095	.472 <sup>**</sup>	.272	.293	.164	1	.324 <sup>*</sup>	.044	.466 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.680	.011	.840	.121	.445	.565	.002	.094	.070	.319		.044	.790	.003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P79	Pearson Correlation	-.063	.142	.092	.231	.528 <sup>**</sup>	-.091	.180	-.042	-.051	.224	.324 <sup>*</sup>	1	-.013	.339 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.703	.389	.576	.158	.001	.583	.274	.798	.758	.171	.044		.938	.035
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P80	Pearson Correlation	.640 <sup>**</sup>	.323 <sup>*</sup>	.620 <sup>**</sup>	.157	.077	.240	.183	.123	.367 <sup>*</sup>	.441 <sup>**</sup>	.044	-.013	1	.635 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.045	.000	.339	.643	.141	.264	.456	.022	.005	.790	.938		.000



	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	.525**	.566**	.604**	.545**	.536**	.474**	.544**	.570**	.536**	.480**	.466**	.339*	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.002	.003	.035	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

## Lampiran 21

### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Loyalitas Guru (Y1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	16

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3.44	.552	39
P2	2.85	.745	39
P3	3.26	.442	39
P4	3.33	.530	39
P5	3.51	.556	39
P6	3.38	.590	39
P7	3.46	.555	39
P8	3.44	.552	39
P9	3.38	.590	39
P10	3.26	.637	39
P11	3.56	.502	39
P12	3.49	.506	39
P13	3.49	.506	39
P14	3.41	.498	39
P15	2.92	.580	39
P16	3.72	.456	39

## Lampiran 22

**Hasil Uji Reliabilitas  
Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	22

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
P17	3.38	.493	39
P18	2.95	.647	39
P19	3.03	.537	39
P20	3.36	.486	39
P21	3.23	.667	39
P22	3.18	.556	39
P23	3.15	.709	39
P24	3.00	.607	39
P25	3.00	.607	39
P26	3.18	.601	39
P27	3.13	.469	39
P28	3.21	.695	39
P29	3.03	.537	39
P30	3.10	.598	39
P31	3.03	.628	39
P32	3.08	.480	39
P33	3.31	.614	39
P34	3.08	.422	39
P35	3.10	.598	39
P36	3.38	.544	39
P37	3.21	.409	39
P38	3.21	.409	39

### Lampiran 23

#### Hasil Uji Reliabilitas

#### Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.906	.906	19

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P39	2.95	.759	39
P40	3.03	.707	39
P41	3.05	.759	39
P42	2.97	.743	39
P43	3.10	.641	39
P44	2.95	.759	39
P45	2.90	.641	39
P46	2.95	.793	39
P47	3.05	.686	39
P48	3.03	.743	39
P49	3.18	.721	39
P50	2.79	.695	39
P51	3.00	.795	39
P52	3.23	.627	39
P53	3.00	.725	39
P54	3.03	.778	39
P55	2.92	.703	39
P56	3.08	.739	39
P57	3.21	.615	39

## Lampiran 24

**HASIL UJI RELIABILITAS**  
**INSTRUMENVARIABEL KOMPENSASI (X2)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.832	.838	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P58	3.15	.540	39
P59	3.23	.583	39
P60	3.15	.779	39
P61	3.13	.522	39
P62	3.21	.570	39
P63	3.21	.469	39
P64	3.28	.510	39
P65	3.05	.560	39
P66	3.18	.506	39
P67	3.15	.630	39

## Lampiran 25

**HASIL UJI RELIABILITAS**  
**INSTRUMEN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X3)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.782	.781	13

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
P68	3.6923	.52082	39
P69	3.6923	.52082	39
P70	3.6667	.57735	39
P71	3.7436	.49831	39
P72	3.5641	.55226	39
P73	3.7436	.49831	39
P74	3.5897	.54858	39
P75	3.5641	.68036	39
P76	3.7692	.48458	39
P77	3.6923	.56911	39
P78	3.7179	.45588	39
P79	3.6154	.49286	39
P80	3.5897	.63734	39

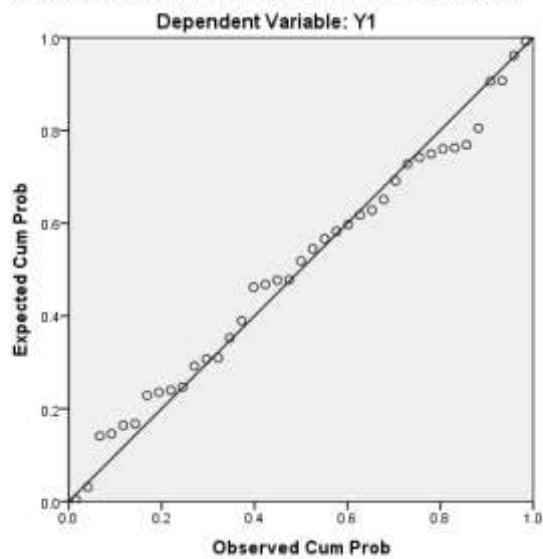
## Lampiran 26

## Uji Normalitas

## a. X1,X2,X3 terhadap Y1 (Persamaan 1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.69657315
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.587
Asymp. Sig. (2-tailed)		.881
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

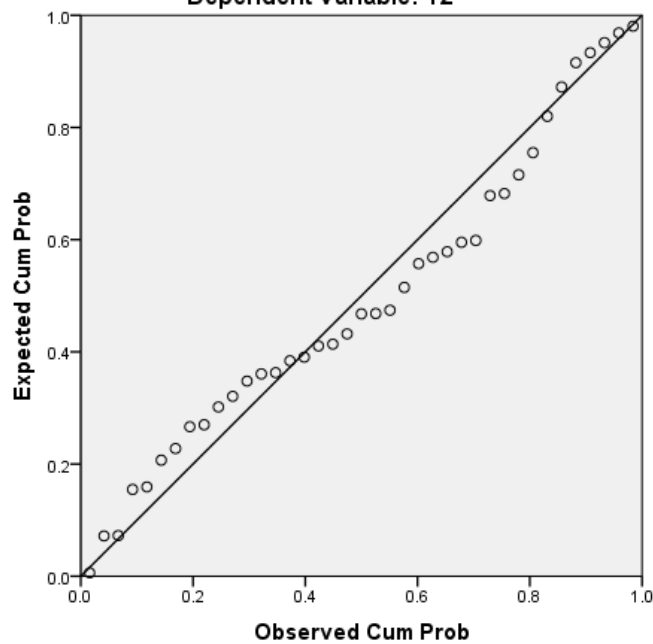
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**b. X1,X2,X3,Y1 terhadap Y2 (Persamaan 2)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.26084859
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.711
Asymp. Sig. (2-tailed)		.692
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variable: Y2**





## Lampiran 27

## Uji Multikolinearitas

## a. X1,X2,X3 terhadap Y1 (Persamaan 1)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.315	7.196		1.017	.316		
	X1	.194	.059	.367	3.299	.002	.862	1.160
	X2	.715	.127	.585	5.623	.000	.983	1.017
	X3	.268	.131	.226	2.042	.049	.872	1.146

a. Dependent Variable: Y1

## b. X1,X2,X3,Y1 terhadap Y2 (Persamaan 2)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.244	8.958		1.478	.148		
	X1	.438	.083	.638	5.289	.000	.657	1.521
	X2	.856	.215	.542	3.980	.000	.516	1.937
	X3	.758	.170	.494	4.456	.000	.779	1.283
	Y1	-.600	.207	-.463	-2.891	.007	.373	2.684

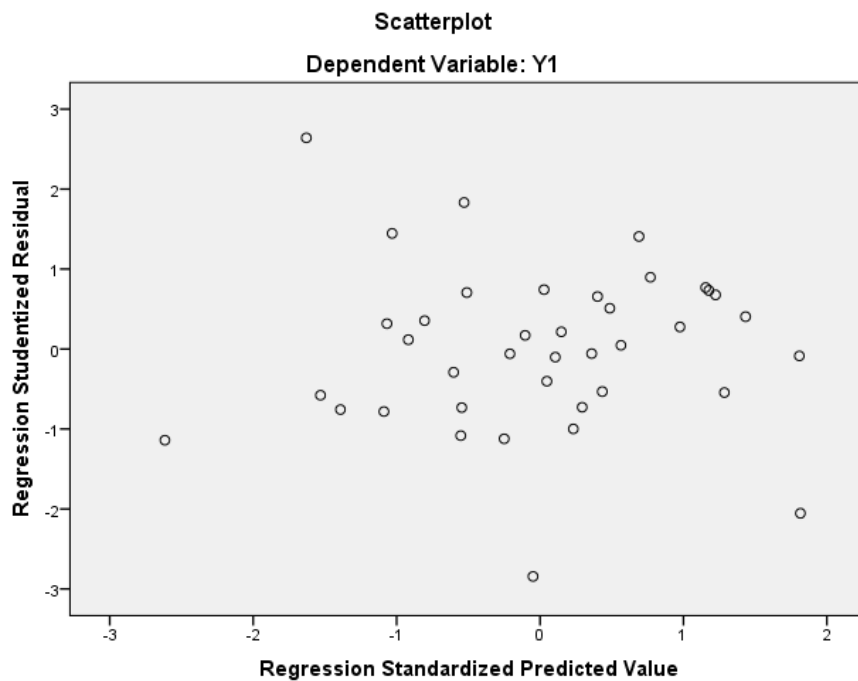
a. Dependent Variable: Y2

## Lampiran 28

## Uji Heteroskedastisitas

a. X1,X2,X3 terhadap Y1 (Persamaan 1)

1) Uji Scartterplot



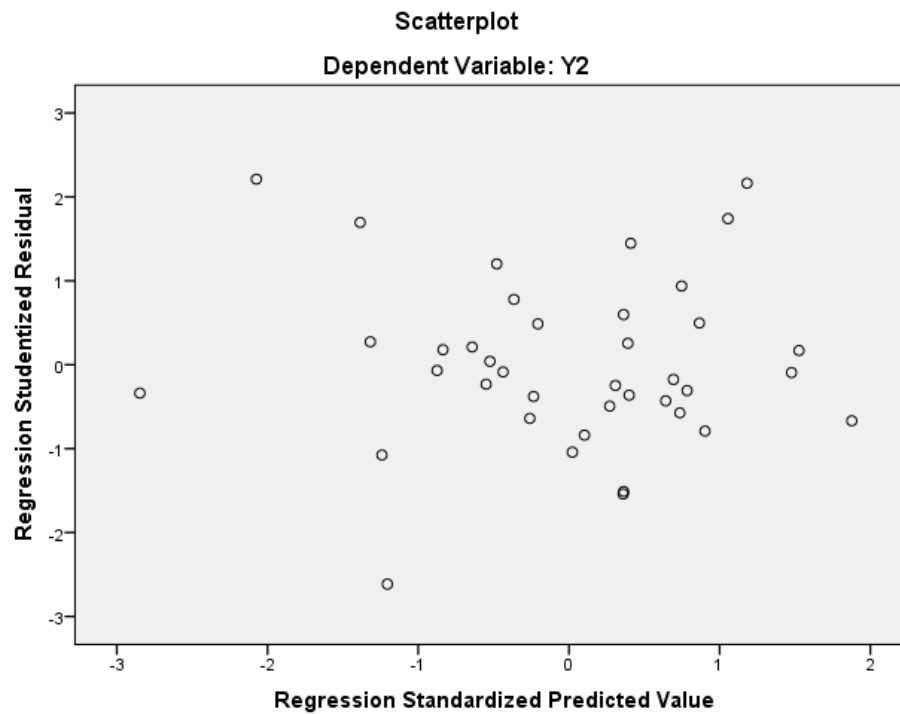
2) Uji Glejser

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.034	4.592		1.532	.135
	X1	-.013	.038	-.060	-.334	.740
	X2	-.039	.081	-.080	-.478	.636
	X3	-.064	.084	-.137	-.768	.448

a. Dependent Variable: Abs\_RES

b. X1,X2,X3,Y1 terhadap Y2 (Persamaan 2)

1) Uji Scartterplot



2) Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.673	5.813		.460	.649
	X1	-.038	.054	-.147	-.704	.486
	X2	-.082	.140	-.139	-.589	.560
	X3	-.011	.110	-.018	-.096	.924
	Y1	.093	.135	.193	.695	.492

a. Dependent Variable: Abs\_RES

## Lampiran 29

## Uji Linearitas

## a. X1,X2,X3 terhadap Y1

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1 * X1	Between Groups	(Combined)	415.245	18	23.069	1.414	.226
		Linearity	193.888	1	193.888	11.882	.003
		Deviation from Linearity	221.357	17	13.021	.798	.678
	Within Groups		326.345	20	16.317		
	Total		741.590	38			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1 * X2	Between Groups	(Combined)	486.856	12	40.571	4.141	.001
		Linearity	285.684	1	285.684	29.159	.000
		Deviation from Linearity	201.172	11	18.288	1.867	.093
	Within Groups		254.733	26	9.797		
	Total		741.590	38			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1 * X3	Between Groups	(Combined)	218.930	11	19.903	1.028	.450
		Linearity	85.741	1	85.741	4.429	.045
		Deviation from Linearity	133.189	10	13.319	.688	.726
	Within Groups		522.660	27	19.358		
	Total		741.590	38			

**b. X1,X2,X3,Y1 terhadap Y2**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y2 * X1	Between Groups	(Combined)	865.393	18	48.077	2.549	.023
		Linearity	501.255	1	501.255	26.572	.000
		Deviation from Linearity	364.138	17	21.420	1.136	.389
	Within Groups		377.274	20	18.864		
	Total		1242.667	38			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y2 * X2	Between Groups	(Combined)	341.017	12	28.418	.819	.630
		Linearity	121.986	1	121.986	3.518	.072
		Deviation from Linearity	219.031	11	19.912	.574	.832
	Within Groups		901.650	26	34.679		
	Total		1242.667	38			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y2 * X3	Between Groups	(Combined)	636.481	11	57.862	2.577	.022
		Linearity	371.847	1	371.847	16.562	.000
		Deviation from Linearity	264.634	10	26.463	1.179	.347
	Within Groups		606.186	27	22.451		
	Total		1242.667	38			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y2 * Y1	Between Groups	(Combined)	556.700	15	37.113	1.244	.310
		Linearity	167.395	1	167.395	5.613	.027
		Deviation from Linearity	389.305	14	27.807	.932	.542
	Within Groups		685.967	23	29.825		
	Total		1242.667	38			

### Lampiran 30

#### Uji Hipotesis Simultan

##### a. X1, X2,X3 terhadap Y1

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465.272	3	155.091	19.645	.000 <sup>b</sup>
	Residual	276.317	35	7.895		
	Total	741.590	38			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

##### b. X1,X2,X3 terhadap Y2

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	739.291	3	246.430	17.134	.000 <sup>b</sup>
	Residual	503.376	35	14.382		
	Total	1242.667	38			
a. Dependent Variable: Y2						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

### Lampiran 31

#### Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

##### a. X1,X2,X3 terhadap Y1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.315	7.196		1.017	.316
	X1	.194	.059	.367	3.299	.002
	X2	.715	.127	.585	5.623	.000
	X3	.268	.131	.226	2.042	.049

a. Dependent Variable: Y1 (Loyalitas Guru)

##### b. X1,X2,X3, Y1 terhadap Y1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.244	8.958		1.478	.148
	X1	.438	.083	.638	5.289	.000
	X2	.856	.215	.542	3.980	.000
	X3	.758	.170	.494	4.456	.000
	Y1	-.600	.207	-.463	-2.891	.007

a. Dependent Variable: Y2 (Kinerja Guru)



### Lampiran 32

#### Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

##### a. $X_1, X_2, X_3$ terhadap $Y_1$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.595	2.810
a. Predictors: (Constant), $X_3$ , $X_2$ , $X_1$				

##### b. $X_1, X_2, X_3$ terhadap $Y_2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.595	.560	3.792
a. Predictors: (Constant), $X_3$ , $X_2$ , $X_1$				

## Lampiran 33

Uji Koefisien parsial ( $r^2$ )

## a. X1,X2,X3 terhadap Y1

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7.315	7.196		1.017	.316			
	X1	.194	.059	.367	3.299	.002	.511	.487	.340
	X2	.715	.127	.585	5.623	.000	.621	.689	.580
	X3	.268	.131	.226	2.042	.049	.340	.326	.211

a. Dependent Variable: Y1 (Loyalitas Guru)

## b. X1,X2,X3, Y1 terhadap Y2

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	13.244	8.958		1.478	.148			
	X1	.438	.083	.638	5.289	.000	.635	.672	.517
	X2	.856	.215	.542	3.980	.000	.313	.564	.389
	X3	.758	.170	.494	4.456	.000	.547	.607	.436
	Y1	-.600	.207	-.463	-2.891	.007	.367	-.444	-.283

a. Dependent Variable: Y2 (Kinerja Guru)

**Lampiran 34****Dokumentasi**

**Gambar 34.1. Wawancara dengan Guru Diana**



**Gambar 34.2. Wawancara dengan Guru Nining**



**Gambar 34.3. Wawancara dengan Guru Ayu**



**Gambar 34.4. Meminta Data Awal**



**Gambar 34.5. Wawancara dengan Guru Sunarto**



**Gambar 34.6. Wawancara dengan Siswa**