

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL, MOTIVASI
BERPRESTASI, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU di SMK PERGURUAN ALWASLIYAH
PETUMBUKAN DELI SERDANG**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

KAYAMUDDIN SARAGIH

NPM: 2020060070



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA MEDAN
2022**

PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL, MOTIVASI BERPRESTASI
DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
DI SMK PERGURUAN ALWASLIYAH PETUMBUKAN
DELI SERDANG

“Tesis Ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji
Yang Di Bentuk Oleh Magister Manajemen Pendidikan Tinggi PPs.UMSU dan Dinyatakan

Lulus Dalam Ujian,

Pada Hari, Tanggal: Kamis, 06 Oktober 2022

Panitia Penguji

1. Prof. Dr . Elfrianto, M.Pd
Ketua
2. Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd
Sekretaris
3. Prof Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si, CIQnR 3.
Anggota
4. Prof. Dr, Akrim, M.Pd
Anggota
5. Dr. Amini, M.Pd
Anggota

PENGESAHAN TESIS

Nama : **Kayamuddin Saragih**

Nomor Pokok Mahasiswa : 2020060070

Prodi/ Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Motivasi Berprestasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Perguruan Alwasliyah Petumbukan Deli Serdang



Pengesahan Tesis

Medan, 6 Oktober 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd

Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd

UMSU

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi

Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH., M.Hum

Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si, CIQnR

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL, MOTIVASI
BERPRESTASI, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU di SMK PERGURUAN ALWASLIYAH
PETUNBUKAN DELI SERDANG**

Kayamuddin Saragih

2020060070

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia Email
:ksaragih821@gmail.com*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan instruksional, motivasi berprestasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap keouasan kerja guru di lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru terhadap kepuasan kerja SMK Perguruan Al washliyah beralamat kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di perguruan SMK Perguruan Al washliyah yaitu berjumlah 68 orang, sedangkan sampel yang digunakan adalah juga seluruh guru di perguruan Al washliyah Deli Serdang yang berjumlah 68 orang sebagai sampel total (*total sampling*). Instrument penelitian menggunakan angket yang terlebih dahulu sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil Penelitian ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 74.0, atau sebesar 74.0% dan sisanya yaitu 26% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 8.638 + 0.838X_1$, yang berarti bahwa peningkatan sebesar 0,838. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja.ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,461 atau sebesar 46.1% dan sisanya yaitu 53.9% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 8.638 + 0.290X_2$ yang berarti bahwa peningkatan nilai sebesar 0,290. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,567 yang berarti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 56,7% dan sisanya yaitu 43.3 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 8.638 + 0.309X_3$ yang berarti bahwa peningkatan sebesar 0,309 Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan instruksional (X_1), motivasi berprestasi (X_2), dan kualitas kehidupan kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = yang berarti bahwa Kepuasan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 63.0% dan sisanya yaitu 37.0% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan $\hat{Y} = 8.638 + 0.838X_1 + 0.290X_2 + 0.309X_3$

Key word : Kepemimpinan Instruksional, Motivasi Berprestasi, Kualitas kehidupan kerja, KEpuasan Kerja

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL, MOTIVASI
BERPRESTASI, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU di SMK PERGURUAN ALWASLIYAH
PETUNBUKAN DELI SERDANG**

Kayamuddin Saragih

2020060070

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia Email
:ksaragih821@gmail.com*

Abstrak

The purpose of this study was to determine the effect of instructional leadership, achievement motivation, and quality of work life on teachers' job satisfaction in the work environment, organizational culture, and work motivation on teacher performance on job satisfaction at SMK Al Washliyah College, located at Galang sub-district, Deli Serdang Regency, North Sumatra Province. The population in this study were all teachers at Al Washliyah College Vocational School, which amounted to 68 people, while the sample used was also all teachers at Al Washliyah Deli Serdang college, totaling 68 people as the total sample (total sampling). The research instrument uses a questionnaire that has previously been tested for validity and reliability. The results of the study were shown by the coefficient of determination R^2 (R square) = 74.0, or 74.0% and the remaining 26% was determined by other factors. The results of simple regression analysis show the regression equation = $8.638 + 0.838 X_1$, which means that the increase is 0.838. The effect of achievement motivation on job satisfaction indicated by the coefficient of determination R^2 (R square) = 0.461 or 46.1% and the remaining 53.9% is determined by other factors. The results of simple regression analysis show the regression equation = $8.638 + 0.290 X_2$, which means that the increase in value is 0.290. The effect of Quality of Work Life on Job Satisfaction is shown by the coefficient of determination R^2 (R square) = 0.567, which means that the Quality of Work Life on Job Satisfaction is 56.7% and the remaining 43.3% is determined by other factors. The results of simple regression analysis show the regression equation = $8.638 + 0.309 X_3$, which means that an increase of 0.309. There is a positive and significant influence on instructional leadership (X_1), achievement motivation (X_2), and quality of work life (X_3) together on job satisfaction. The magnitude of the effect is indicated by the coefficient of determination R^2 (R square) = which means that Job Satisfaction together has an effect on teacher performance of 63.0% and the remaining 37.0% is determined by other factors. The results of simple regression analysis show the equation = $8.638 + 0.838 X_1 + 0.290 X_2 + 0.309 X_3$

Key words: Instructional Leadership, Achievement Motivation, Quality of work life, Job Satisfaction

PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU di SMK PERGURUAN ALWASLIYAH PETUNBUKAN DELI SERDANG

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Megister pada Program Megister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya penulis sendiri.
2. Tesis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doctor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sedang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 6 Oktober 2022

Penulis,



Kayamuddin Saragih
2020060070

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan yang Maha Kuasa, karena lindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal tesis yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan intruksional, Motivasi Berprestasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja Perguruan Alwasliyah Petumbuhan Deli Serdang.

Selama penyusunan tesis ini, peneliti memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr Triono Eddy S.H., M.Humselaku Direktur Pasca Sarjana UMSU.
3. Dr. Indra Prasetya S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi dan selaku sekretaris jurusan Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
4. Bapak Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd sebagai dosen pembimbing pertama dalam penyusunan tesis ini.
5. Ibu Dr. Sri Nurabiyah Pratiwi M.Pd sebagai dosen pembimbing kedua dalam penyusunan tesis ini.
6. Kepala sekolah di masing masing sekolah tempat penelitian saya.
7. Istri dan anak – anak saya yang selama ini banyak membantu dalam kesempurnaan tesis ini.
8. Orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan secara moral dan bathin untuk penyempurnaan tesis ini.
9. Sahabat-sahabat penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis.

Semoga proposal tesis dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya penulis hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan peneliti ini nantinya.

Medan, 6 Oktober 2022
Penulis



KAYAMUDDIN SARAGIH
2020060070

DAFTAR ISI

Kata pengantar	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	Vii
Daftar Gambar	Viii
Bab I Pendahuluan	
1.1 Latar belakang masalah	1
1.2 Identifikasi masalah	9
1.3 Pembatasan Masalah	10
1.4 Rumusan masalah	11
1.5 Tujuan penelitian	11
1.6 Manfaat penelitian.....	12
Bab II Kajian Teoritik	
2.1 Kepuasan Kerja.....	14
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	14
2.1.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja	15
2.1.3 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja	18
2.2 Kepemimpinan Intruksional	19
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	19
2.2.2 Syarat – Syarat Kepemimpinan	21
2.2.3 Kepemimpinan Instruksional	23
2.2.4 Peran Kepemimpinan Instruksional	26
2.2.5 Indikator Kepemimpinan Instruksional	27

2.3 Motivasi Berprestasi.....	31
2.3.1 Pengertian Motivasi Berprestasi	31
2.3.2 Karakteristik Motivasi Kerja	33
2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	34
2.3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	37
2.4 Kualitas Kehidupan Kerja.....	38
2.4.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	38
2.4.2 Karakteristik Kualitas Kehidupan Kerja	38
2.4.3 Indikator Kualitas Kerja Guru	41
2.5 Penelitian Yang Relevan	42
2.6 Kerangka Konsep.....	46
2.6.1 Pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap kepuasan kerja g. uru di SMK pertumbakan Kabupaten Deli Serdang	46
2.6.2 Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru DI SMK pertumbakan Kabupaten Deli Serdang.....	47
2.6.3 Pengaruh kualitas dan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru DI SMK pertumbakan Kabupaten Deli Serdang	48
2.6.4 Pengaruh Kepemimpinan instruksional, motivasi berprestasi dan kualitas dan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru DI SMK pertumbakan Kabupaten Deli Serdang.....	49

Bab III Metode Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian.....	53
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
3.2.1. Tempat Penelitian.....	53
3.2.2. Waktu Penelitian.....	53
3.3 Populasi dan Sampel.....	54
3.3.1. Populasi.....	54
3.3.2 Sampel.....	54
3.4 Defenisi Operasional.....	55
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.5.1. Uji Validitas.....	57
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	62
3.6 Teknik Analisis data.....	65
3.6.1 Analisis Deskripsi Data.....	65
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	66
3.6.3 Uji Multikolinearitik.....	66
3.6.4 Uji Heterokedastisitas.....	66
3.6.5 Uji Autokorelasi.....	67
3.6.6 Uji Normalitas.....	67
3.6.7 Uji Linearitas.....	67
3.7 Uji Hipotesi.....	68
3.7.1. Uji Signifikasi Parsial (Uji-t).....	68
3.7.2. Uji Signifikasi Simultan (Uji F).....	68
3.7.3. Koefisien Korelasi (R).....	68
3.7.4. Koefisien Determinasi (R^2).....	68

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	69
4.1.1 Statistik Deskripsi.....	69

4.2	Tingkat Penentuan kecendrungan Variabel	74
4.3	pengujian persyaratan Analisis Data	80
4.3.1	Uji Normalitas Data	80
4.3.2	Uji Multikolinearitas	84
4.3.3	Uji Heterokedastisitas	86
4.3.4	Analisis Uji Linearitas Regresi	87
4.3.5	Analisis Regresi Parsial (Uji-t)	88
4.3.6	Analisis Regresi Berganda (Uji F)	89
4.3.7	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	91
4.4	Pengujian Hipotesis	92
4.5	Pembahasan Penelitian	99

BAB V KESIMPULAN DNA SARAN

5.1	Kesimpulan	108
5.2	Saran ,.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan memegang peranan yang amat penting terhadap pembangunan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu barometer keberhasilan pendidikan dalam mewujudkan SDM berkualitas yakni dengan mengukur kualitas sumber daya manusia yang ditandai dengan meningkatnya kualitas pengetahuan, sikap dan keterampilan yang lebih dinamis dan mandiri dalam suatu lingkungan pendidikan, kehidupan bermasyarakat dan berbangsa dengan tatanan nasional dan internasional.

Sekolah Menengah kejuruan adalah Sebagai salah satu sekoah yang memiliki kemampuan skill yang dikhususkan dan merupakan bagian sistem pendidikan Nasional yang diharapkan mampu memberdayakan kemampuannya dalam mengembangkan pendidikan. Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) No. 20 tahun 2003 menyebutkan bahwa eksistensi seklah kejuruan sama dengan sekolah baik dalam jenjang pendidikan dasar maupun pendidikan menengah kejuruan.

Menurut Sergovani (2009:72) kepemimpinan instruksional atau kepemimpinan pembelajaran terfokus pada peningkatan mutu akademik, bukan kepada kesibukan menangani administrasi sekolah seperti gedung, sarana fasilitas atau keuangan, seluruh kesibukannya diperuntukan mempengaruhi kegiatan akademik sekolah yang berkaitan dengan pembelajaran. Sementara menurut

Sergiovani mendefinisikan kepemimpinan pembelajaran adalah kepemimpinan yang focus langsung pada proses belajar mengajar, peningkatan prestasi siswa, kurikulum dan penilaian, serta pengembangan program pembelajaran.

Selain itu Hoy dan Miskel dalam Sari (2013: 176) mengemukakan bahwa : Kepemimpinan instruksional adalah bentuk khusus dari kepemimpinan yang menekankan peningkatan pengajaran dan pembelajaran di inti teknis sekolah. Pemimpin instruksional mencoba untuk mengubah faktor sekolah seperti kurikulum, metode pengajaran, strategi penilaian, dan norma budaya untuk prestasi akademik. Kepemimpinan seperti itu bisa datang dari berbagai sumber, termasuk kepala sekolah dan administrator lainnya.

Untuk itu Dalam kepemimpinan instruksional, seorang guru tidak hanya fokus pada penyampaian materi atau pelajaran di dalam kelas saja, akan tetapi harus bisa memiliki peran penting dalam mengatur, mengarahkan dan memotivasi siswa agar tekun belajar untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai, yaitu kinerja siswa yang tinggi dan berkualitas. Kepemimpinan intruksional tidak dapat terbangun dengan baik apabila tidak ada dukungan atau motivasi dari guru berupa ketekunan dalam belajar, sehingga seluruh aspek dapat mencapai tujuannya. ketekunan (*persistence*) menjadi salah satu elemen kunci motivasi, serta salah satu indikator penting dari motivasi, selain intensitas (*intensity*) dan arah (*direction*).

Motivasi ini adalah wujud dari kepedulian seorang pemimpin kepada guru, dengan adanya motivasi tersebut akan memberikan dampak yang baik bagi

pemberian materi kepada siswa. Motivasi memiliki peranan penting dalam mengubah perilaku. Secara psikologis, motivasi merupakan dorongan yang dapat mengarahkan individu untuk melakukan kegiatan yang bermanfaat dan berguna. Dengan kata lain, individu mendapatkan dorongan untuk memulai dan melakukan suatu aktivitas demi mencapai tujuan yang diinginkan. Terdapat bermacam-macam motivasi atau dorongan yang membuat individu melakukan suatu kegiatan, motivasi atau dorongan tersebut sangat bervariasi sesuai dengan kebutuhan dan keinginan setiap individu.

Menurut Sardiman (2007: 73) mengatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motivasi menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak. Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar serta memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki siswa tercapai.

Sedangkan Motivasi berprestasi membutuhkan usaha yang disadari untuk menggerakkan dan mengarahkan seseorang untuk mencapai prestasi. Dengan demikian yang mempunyai motivasi untuk terus berprestasi akan mendapatkan prestasi yang lebih baik lagi. Adapun tujuan motif berprestasi ini adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berprestasi ini tidak lepas dari perkembangan kepribadian, dan tidak pernah berkembang dalam kondisi baku. Seperti kita

ketahui, betapa besarnya peranan organisasi pendidikan dalam mengeloalah dorongan dalam diri guru untuk mengembangkan karir.

Menurut McClelland dalam Nurseto (2011: 86) motivasi berprestasi ialah keinginan untuk berbuat sebaik mungkin tanpa banyak dipengaruhi oleh prestasi dan pengaruh sosial, melainkan demi kepuasan pribadinya. Sementara n-Ach beri pengertian dorongan untuk meraih sukses gemilang, hasil yang sebaik-baiknya menurut “*standard of excellence*” yang akan lebih tampak dalam suasana rivalitas kompetitif. Standard kesempurnaan” itu lebih besar ditentukan atas dasar pertimbangan guru itu sendiri ketimbang standar menurut ukuran lingkungan sosial. Kenyataannya, merupakan hasil internalisasi diri, atau dibentuk oleh ukuran-ukuran sosial dengan siapa orang itu berinteraksi.

Dengan adanya interaksi ini akan memberikan kualitas kehidupan kerja guru di lingkungan kerja baik diluar maupun didalam. Istilah kualitas kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah United Auto Workers dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja. Namun pengertian Quality of Work Life yang banyak digunakan saat ini adalah pengertian yang berasal dari Cascio, hal tersebut dikarenakan Cascio dipandang sebagai pelopor dari perkembangan Quality of Work Life itu sendiri.

Rivai dan Sagala (2009: 874) menjelaskan kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan dan kontribusi

mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja juga mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerjayang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, pekerjaan yang menantang serta pemberian reward yang memadai.

Hal semacam ini dikatakan berupa Pendekatan yang berbentuk proses dimana adanya berbagai proses keorganisasian untuk menciptakan adanya saling percaya diantara guru, saling membantu, mengurangi munculnya kelemahan manusia, dan membantu memecahkan masalah yang dihadapi guru, yang dilakukan melalui. Guru akan merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap perilaku positif dan mengarah kepada peningkatan kinerja. Pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja seperti; menciptakan kondisi kerja yang mendukung, kebijakan kompensasi, desain pekerjaan, kesempatan partisipasi dan kesempatan karir akan mendorong terciptanya kepuasan yang tinggi.

Organisasi pendidikan yang mempraktikkan program kualitas kehidupan kerja dengan efektif akan memperoleh beberapa keunggulan seperti yang dikemukakan Harsono (2005: 154-155)¹⁾ Meningkatkan moral kerja, mengurangi stres dan turn over Moral kerja karyawan dapat ditingkatkan, tingkat stres menurun dan turn over dapat ditekan dengan mengembangkan program-program seperti waktu kerja yang fleksibel, desain pekerjaan yang tepat serta sistem benefit yang fleksibel 2) Meningkatkan motivasi Motivasi merupakan faktor yang cukup berperan dalam menciptakan prestasi kerja. Praktik manajemen yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan kepada organisasi

akan membangun motivasi yang tinggi sehingga dapat mencapai target pekerjaan yang efektif. 3) Meningkatkan kebanggaan kerja Berbagai praktik pengelolaan sumber daya manusia yang memberikan kesempatan partisipasi terhadap desain program seperti sistem benefit, penilaian prestasi kerja, kebijakan shift kerja dan praktik lain akan meningkatkan kebanggaan kerja. 4) Meningkatkan kompetensi Peningkatan kompetensi karyawan secara berkesinambungan dapat tercapai dalam organisasi yang mampu menghilangkan hambatan-hambatan pengembangan karir mereka. Untuk itu diperlukan program yang mendorong ke arah tujuan tersebut. 5) Meningkatkan kepuasan Karyawan akan merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap perilaku positif dan mengarah kepada peningkatan kinerja. Pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja seperti; menciptakan kondisi kerja yang mendukung, kebijakan kompensasi, desain pekerjaan, kesempatan partisipasi dan kesempatan karir akan mendorong terciptanya kepuasan yang tinggi. 6) Meningkatkan komitmen Karena karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, hal ini akan menimbulkan rasa bahwa pekerjaannya itu merupakan bagian dari hidupnya sehingga pekerjaan itu akan dilakukan dengan sebaik-nbaiknya karena itu juga merupakan salah satu komitmen dalam hidupnya. Meningkatkan produktivitas Kesempatan mengembangkan diri dan partisipasi yang diberikan akan mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Sehingga dapat dikemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh pada peningkatan kemampuan organisasi dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan demikian akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

Pada saat peneliti melakukan observasi awal terlihat bahwa kepemimpinan yang di terapkan di SMK Petumbukan kabupaten Deli Serdang menunjukkan sikap peduli dalam memberikan contoh berkas yang akan dipersiapkan oleh guru – guru. kepala sekolah juga sebagai pemimpin Menggunakan intruksi setiap meminta guru – guru untuk mempersiapkan semua penilaian evaluasi. Sikap ini menunjukkan kurang baiknya seorang pemimpin dalam memberikan instruksi. Kepala sekolah terlihat lebih fokus kepada hasil penilaian proses pembelajaran yang dipersiapkan oleh guru. dan adanya pilaku penolakan dari kepala sekolah jika terdapat guru yang masih menggunakan manual dalam bentuk pelaporan.

Selain itu kepemimpinan yang di bantu di SMK Petumbukan sangat kurang memvariasikan minat mengajar guur. Hal ini kemungkinan disebabkan bahwa guru kurangnya mendapat pelatihan ataupun pendidikan dari pemeritah ataupun sekolah swasta tersebut. Diketahui bahwa sekolah kejuruan seharusnya memiliki banyak metode mengajjr di lapangan maunpuan di dalam kelas. Namun terlihat sangat kaku di SMK perguruan Alwasliyah Petumbukan. Motivasi yang seharusnya memiliki nilai positif untuk membangkitkan nilai kreativitas untuk berkarya. Kepala sekolah terlihat tidak bergitu terbuka dengan menerima kondiisi kekurang oleh guru kepemimpinan instruksional yang di bentuk di sekolah SMK Alwasliyah merupakan kepemimpinan yang sudah di terapkan dari dasar oleh yayasan.

Motivasi berprestasi guru dalam bekerja memang sedikit tidak tampak begitu wah dikarena gaji yang mereka terima juga jauh dari kata baik. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru bahwa, dengan gaji 45.000

perjam belum sesuai untuk mendapatkan kualitas kehidupan yang baik untuk saat ini. Motivasi yang seharusnya menjadi dasar awal bagi guru untuk mengembangkan prestasi malah terlihat monoton dan kaku. Disamping itu kelayakan kehidupan para guru swasta ini tidak menunjukkan kualitas kerja mereka.

Untuk itu kualitas kerja guru menurun seiring menurun disebabkan jumlah guru juga menurun. Berdasarkan informasi yang peneliti terima bahwa kepala sekolah kurang memperhatikan juga arti fungsi dari kualitas kehidupan seorang guru yang bekerja di sebuah yayasan. Selain itu Terang saja dalam kegiatan sekolah tidak terlihat prestasi yang dipajang di lemari. Walaupun prestasi yang dapat dibanggakan. Sedangkan kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah juga sering menimbulkan ketidakpuasan dari guru.

Kepuasan kerja bagi seorang guru merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh rekan kerja yang kurang mendukung dalam pekerjaan. Terlihat ada beberapa guru yang kurang memberikan informasi

kepada teman sejawat dikarena takut akan menjadi guru prioritas. Selain itu banyak nya beban kerja yang diberikan oleh kepala sekolah tidak sebanding dengan fee yang diterima oleh guru. tidak banyak penghargaan yang diterima oleh guru dengan kualitas kehidupan kerja yang saat ini.

Kepuasan kerja guru di SMK Alwasliyah Petumbukan Kabupaten deli serdang memiliki arti apa yang dilakukan oleh guru yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kejelasan organisasi pendidikan dimana tempat guru bernaung diharapkan adanya penghargaan faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja guru. Hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap sistem insentif, kelengkapan sarana kerja, serta kenagatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama kerja.

Disamping itu Kebutuhan tersebut merupakan sumber-sumber kepuasan kerja yang perlu mendapat pemenuhan yang semakin baik. Selain itu penilaian prestasi guru di SMK Alwasliyah Petumbukan kabupaten deli serdang belum dilaksanakan secara optimal terutama dalam menilai kinerja guru.

Berdasarkan dari penjabaran diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan yang berjudul **pengaruh kepemimpinan instruksional, motivasi berprestasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru di smk perguruan alwasliyah Petumbukan deli serdang**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah jarang mengadakan apel pagi dikarenakan datan terlambat
2. Kepala sekolah tidak memberikan kebebasan bagi guru untuk berkreaitivitas
3. Kepala sekolah sebagai pemimpin hanya memberikan perintah tanpa memberikan contoh.
4. Banyak ditemukan guru SMK perguruan Alwasliyah Petumbukan Deli Serdangsering datang tidak tepat waktu sehingga kebanyakan kelas tidak ada guru yang mengajar.
5. Terdapat sebahagian guru kurang termotivasi dalam memberikan materi pembelajaran seperti media pembelajaran.
6. Guru terlihat malas malasan disaat bel berbunyi memulai pelajaran.
7. Guru sedikit memahami daalam menyelesaikan administrasi.
8. Guru terlihat meninggalkan kelas disaat pelajaran sedang berlangsung
9. Tidak semuanya guru puas dalam menerima gaji yang di berikan oleh pemerintah.
10. Guru menganggap mengajar adalah beban sehingga tidak puas dalam menjalankan pekerjaan.
11. Guru memiliki kemauan yangsedikit untuk memberikan motivasi kepada sesama guru.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas yang menjadi pembatasan masalah adalah kepemimpinan kepala sekolah yang jarang

memerikan motivasi kepada guru. Guru tidak puas dalam menerima gaji, guru kurang memiliki tanggung jawab dalam bekerja,sebahagian guru kurang disiplin dalam menjankan pekerjaan. kurangnya rasa saling menghormati sesama guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap kepuasan kerja guru di SMK Perguruan Alwasliyah Petumbukan Deli Serdang?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK Perguruan Alwasliyah Petumbukan Deli Serdang?
3. Adakah pengaruh kualitas kehidupan kerja guru terhadap kepuasan kerja di SMK Perguruan Alwasliyah Petumbukan Deli Serdang?
4. Adakah pengaruh kepemimpinan instruksional, motivasai berprestasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja SMK Perguruan Alwasliyah Petumbukan Deli Serdang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap kepuasan kerja guru di SMK Perguruan Alwasliyah Petumbukan Deli Serdang
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK Perguruan Alwasliyah Petumbukan Deli Serdang

- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja guru di SMK Perguruan Alwasliyah Petumbukan Deli Serdang.
- 4 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan instruksional, motivasi berprestasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap SMK Perguruan Alwasliyah Petumbukan Deli Serdang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat dan dikemukakan sebagai berikut:

1. Secara teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai wacana untuk memperluas wawasan dan khasanah pengetahuan mengenai kepemimpinan instruksional di SMK Perguruan Alwasliyah Petumbukan Deli Serdang
 - a. Bentuk sumbangan fikiran dan bahan acuan bagi seluruh komponen bangsa baik guru dan pengelola yang akan mengkaji mendalam tentang tesis ini.
2. Secara praktis
 - a. Bagi Penulis, dapat memperoleh pengalaman secara langsung dalam penelitian yang dilakukan tentang kepemimpinan instruksional, motivasi berprestasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap SMK Perguruan Alwasliyah Petumbukan Deli Serdang.
 - b. Bagi kepala sekolah, agar mampu memberikan ruang kepada guru untuk merasa memiliki tanggung jawab dalam bekerja sehingga diaplikasikan dalam kehidupan sehari – hari.

- c. Bagi guru di SMK Perguruan Alwasliyah Petumbukan Deli Serdang sebagai bahan pertimbangan dan introspeksi diri dalam mengajar dan mengetahui kekurangan dalam berinovatif dalam mengajar.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

2.2 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Artoyo dalam jurnal Reza Ahmadiansyah (2016:228) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan, di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan dapat berupa uang (*financial*) maupun bukan uang (*non financial*).

Sementara itu Wijono Reza Ahmadiansyah (2016:228) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Handoko dalam jurnal Reza Ahmadiansyah (2016:228) juga memaparkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan memandang pekerjaan mereka. Apabila yang didapat ternyata sama atau lebih besar dari yang diharapkan maka orang akan puas atau lebih puas. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan oleh karyawan hingga di bawah standar minimum, maka makin besar pula ketidakpuasan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan wujud emosional yang di aplikasikan melalui apreasi kerja baik fisik dan kesenangan sehingga adanya puas dan ketidak puasan.

2.1.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2000:10) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan

kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja seseorang yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan - kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

3. Kepuasan Kerja Kombinasi

Dalam dan luar pekerjaan kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Menurut uraian diatas kepuasan kerja dibedakan menjadi tiga macam kepuasan kerja yang didasarkan pada bagaimana dan dimana kepuasan kerja tersebut dirasakan atau dinikmati. Ketiga jenis kepuasan kerja tersebut adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan maupun kombinasi di dalam dan di luar pekerjaan.

2.1.3 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Aspek-Aspek Kepuasan Kerja Menurut Jewell dan Siegall dalam Prestawan (2010:90) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Untuk itu dalam menambah kepuasan kerja, sekolah harus merespon kebutuhan guru, dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya. News storm dan Davis (2002:208) semakin kondusif kondisi lingkungan kerja cenderung semakin tinggi derajat keluasan kerja guru. Senada dengan apa yang di sebutkan Robbin (2006:103) mengatakan bahwa faktor – faktor yang umumnya disertakan adalah suasana pekerjaan, pengawasan, peningkatan tingkat upah, peluang promosi dan hubungan mitra kerja.

Sementara itu Kreitner dan kinick dalam tesis Darmansya pohan (2013:13) mengatakan bahwa suatu pemenuhan kebutuhan faktor ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik sebuah pekerjaan dan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya,

perbedaan faktor ini menjelaskan bahwa kepuasan merupakan hasil dari terpenuhinya harapan pada saat harapan lebih besar daripada yang diterima maka individu akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas apabila penerimaan lebih besar daripada harapan, pencapaian nilai faktor ini menjelaskan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting keadilan faktor ini menjelaskan kepuasan merupakan fungsi dari bagaimana individu diperlakukan secara adil di tempat kerja komponen genetik faktor ini menjelaskan kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyebabkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Adapaun yang menjadi indikator dalam kepuasan kerja adalah dimana Hasibuan (2014:23) mengatakan bahwa akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan
- b. Gaji. Jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan.

- c. Promosi.Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.
- d. Pengawasan.Gaya pengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- e. Rekan kerja.Kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah bentu rasa terpenuhi akan pencapaian hasil kerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan. Dengan indikator pekerjaan, promosi, pengawasan, gaji, dan rekan kerja.

2.2 Kepemimpinan Intruksional

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah manajer puncak di lembaga pendidikan yang memiliki fungsi dan pola pemikirannya akan sangat berhubungan bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, harus mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing,

mengarahkan dan menggerakkan bawahandan pihak lain yang terkait untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan organisasi pendidikan.

Kartini Kartono (2006: 2) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Dalam kepemimpinan itu terdapat hubungan antara manusia yaitu, hubungan mempengaruhi pemimpin dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena hubungan kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin. Kepimpinan berasal dari kata pemimpin dalam hal ini Syaiful Sagala (2009: 114) menyatakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya.

Syarat-syarat Kepemimpinan Kartini Kartono (2006: 36) mengungkapkan bahwa konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “Mbawani” atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Selain pengertian di atas, menurut Yulk, ada beberapa definisi kepemimpinan: kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Usman (2011: 279) Kepemimpinan adalah sebuah proses memberikan arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.

Berdasarkan penjelasan diatas maka seorang pemimpin selain sebagai manajer juga harus berfungsi sebagai merencanakan, mengendalikan, mengorganisasikan, mengendalikan lembaga pendidikan. Keberadaan seorang pemimpin sangat diperlukan sebab akan ,menjadi contoh dan merupakan wadah petunjuk dalam pengembangan karir. Dan Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan aktivitas-aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.2.2 Syarat – Syarat Kepemimpinan

Sanusi Ahmad (2009: 33) Syarat-Syarat Kepemimpinan Sebagai pemimpin maka harus memiliki 3 hal penting berikut ini:

1. Kekuasaan, kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
2. Kewibawaan, kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh

pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan atau tindakan-tindakan yang dibutuhkan organisasinya.

3. Kemampuan, kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Sudarwan (2010: 21-23)Selain memiliki 3 kemampuan yang telah diuraikan di atas, ada 10 karakteristik pemimpin yang efektif yaitu:

- 1) memiliki visi, pemimpin yang efektif memiliki visi. Mereka tahu kemana ingin pergi dan tahu pula bagaimana visi menginspirasi orang lain. Seorang pemimpin yang efektif akan berbagi visi dengan orang lain dan bawahannya.
- 2) Pemimpin yang efektif memiliki fokus untuk mencapai tujuan yang akan membuat visi menjadi kenyataan.
- 3) Pemimpin yang efektif memenangi dukungan untuk visinya dengan memanfaatkan gaya aktivitas yang paling cocok untuk mereka individu.
- 4) Pemimpin yang efektif secara alami lebih terfokus untuk menjadi daripada melakukannya. Dia meyakini bahwa secara alami dialaha yang memimpin.
- 5) Pemimpin yang efektif secara alami tahu bagaimana mereka bekerja paling efisien dan efektif.
- 6) Pemimpin yang efektif secara alami tahu bagaimana memanfaatkan kekuatan mereka untuk mencapai tujuan. Mereka memusatkan perhatian pada tujuan yang akan membuat visi menjadi kenyataan.

- 7) Pemimpin yang efektif tidak menjadi orang lain. Mereka memahami bahwa bekerja untuk diri sendiri hanya ketika berada diposisi terbaiknya.
- 8) Pemimpin yang efektif secara alami mencari orang-orang dengan berbagai ciri efektivitas. Mereka menilai keterampilan yang saling melengkapi dan sifat-sifat orang lain.
- 9) Pemimpin yang efektif menarik orang lain. Dia adalah pemimpin dari orang-orang yang ingin bekerja dengan untuk dan dengan mereka.
- 10) Pemimpin yang efektif terus mengembangkan kekuatan dalam rangka memenuhi kebutuhan baru dan mencapai tujuan baru.

2.2.3 Kepemimpinan Instruksional

Kepemimpinan pendidikan berakar dari “*instructional Leadership*” berarti *instruction, the process or act of teaching: education; sedang leadership berarti a person who rules, guides, or inspires others (Collins Dictionary)*. Pada konteks ini, “kepemimpinan pendidikan” yang berakar dari terma “Instructional Leadership” dapat dimengerti sebagai tindakan kepala sekolah, atau pelimpahan kepada pihak lain, untuk mendukung pertumbuhan belajar siswa. Manase, ia mendeskripsikan kepala sekolah (*instuctional leader*) yang efektif ke dalam tiga kriteria, yaitu: (1) kepala sekolah efektif memiliki citra (*an image*) atau visi tentang apa saja yang dilakukan; (2) visi tersebut menjadi pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah; dan (3) kepala sekolah efektif memfokuskan aktifitasnya pada pembelajaran dan kinerja guru di kelas. Mengapa guru? Ingat, guru merupakan a central player yang menentukan.

Tidak salah bahwa untuk merubah pendidikan dimulai dari guru. Menurut Huber Kepemimpinan pembelajaran (instructional leadership) disebut juga education leadership, school leadership, visionary leadership, teaching-learning leadership, and supervision leadership. Hasil penelitian Ammond (2010: 89) ditemukan bahwa terdapat dua cara pemimpin memengaruhi hasil belajar siswa: (1) melibatkan praktik kepemimpinan langsung memengaruhi pembelajaran; dan (2) melibatkan praktik kepemimpinan tidak langsung memengaruhi pembelajaran.

Usman (2015:324) Kepemimpinan instruksional itu adalah kepemimpinan yang fokus pada proses dan hasil belajar siswa melalui pemberdayaan guru secara profesional. Konsep kepemimpinan instruksional atau kepemimpinan pembelajaran terfokus pada peningkatan mutu akademik, bukan kepada kesibukan menangani administrasi sekolah seperti gedung, sarana fasilitas atau keuangan, seluruh kesibukannya diperuntukan mempengaruhi kegiatan akademik sekolah yang berkaitan dengan pembelajaran. Sementara menurut Sergiovani (2009: 72) mendefinisikan kepemimpinan pembelajaran adalah kepemimpinan yang focus langsung pada proses belajar mengajar, peningkatan prestasi siswa, kurikulum dan penilaian, serta pengembangan program pembelajaran.

Pada kepemimpinan instruksional, memiliki strategi untuk mencapai tujuan pembelajaran, seperti menurut ahli yaitu Hallinger dalam Wardani & Indriayu (2015: 89) mendefinisikan bahwa kepemimpinan instruksional yang efektif sebagai berikut:

- a. Memaknai visi sekolah melalui berbagi pendapat dengan warga sekolah serta mengupayakan agar visi dan misi sekolah tersebut hidup subur dalam implementasinya
- b. Kepala sekolah melibatkan para pemangku kepentingan dalam pengelolaan sekolah (manajemen partisipatif)
- b. Kepala sekolah memberikan dukungan terhadap pembelajaran;
- c. Kepala sekolah melakukan pemantauan terhadap proses belajar mengajar untuk memahami lebih mendalam dan menyadari apa yang sedang berlangsung di dalam sekolah
- d. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator sehingga dengan berbagai cara dia dapat mengetahui kesulitan pembelajaran dan dapat membantu guru dalam mengatasi kesulitan belajar tersebut.

Selain itu menurut Southworth 2019 strategi kepemimpinan instruksional untuk meningkatkan pembelajaran secara efektif yang ditemukan dalam penelitian dengan pendekatan kualitatifnya pada Kepala Sekolah Dasar di Inggris dan Wales ada tiga strategi yaitu:

- a. Modelling artinya keteladanan kepala sekolah menjadi contoh atau model yang ditiru oleh guru di sekolah yang dipimpinnya.
- b. Monitoring artinya melakukan pemantauan kinerja guru ke kelas saat guru melaksanakan proses pembelajaran di kelas serta memanfaatkan hasil pemantauan tersebut untuk pembinaan lebih lanjut.
- c. Professional dialog and discussion artinya berarti membicarakan secara aktif, interaktif, efektif, aspiratif, inspiratif, produktif, demokratik dan

ilmiah tentang hasil penilaian kinerja dan rencana tindak lanjut peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran siswa.

2.2.4 Peran Kepemimpinan Instruksional

Kepala sekolah Menurut Keefe & Jenkins seperti yang dikutip Supardi (2013: 45) mengatakan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah perlu berperan memperbaiki pengajaran dan pembelajaran di sekolah dengan senantiasa memberi arahan menyediakan sumber, dan paling penting memberikan bantuan pada guru. Pada tingkat sekolah, kepala sekolah sebagai figur kunci dalam memajukan proses pengajaran dan pembelajaran. Terkait hal tersebut kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dalam pengembangan program sekolah, kurikulum dan sumberdaya, termasuk memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan profesionalitas guru. Untuk menjadikan guru yang profesional menuntut kepala lembaga pendidikan terlebih dulu harus profesional. Mulyasa (2004: 182.) Kepala sekolah harus memiliki skill dalam memimpin kelompok dan pendelegasian tugas dan wewenang. Kepala sekolah harus berusaha memberikan teladan dan contoh yang baik. Tidak hanya dapat memberikan perintah, namun dapat menjadi contoh bagi guru, staf dan peserta didik singkatnya bisa menjadi role model.

Jabatan kepala sekolah merupakan jabatan yang sangat berat yang menuntut kemampuan ekstra, meskipun pengangkatannya tidak dilakukan dengan sembarangan, bahkan diangkat dari guru yang sudah berpengalaman atau mungkin sudah lama menjabat sebagai wakil kepala sekolah, namun tidak dengan sendirinya membuat kepala sekolah menjadi profesional dalam melaksanakan

tugas. Dinas pendidikan telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer, administrator, dan supervisor dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai kader, inovator dan motivator. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator (EMASLIM). Fungsi dan peran tersebut harus dipahami oleh kepala madrasah dan yang lebih penting adalah bagaimana kepala madrasah mampu mengamalkan dan menjadikan hal tersebut sebagai modal dalam melaksanakan kepemimpinan instruksional di sekolah.

2.2.5 Indikator Kepemimpinan Instruksional

Berikut adapun indikator dari kepemimpinan instruksional kepala sekolah menurut McEwan (2010:67) dengan mengembangkan konsep kepemimpinan pembelajaran yang lebih operasional dengan tujuh langkah kepemimpinan pembelajaran lengkap dengan indikatornya seperti berikut ini.

a. Menetapkan tujuan belajar dengan jelas

1. Melibatkan guru-guru dalam mengembangkan dan menerapkan tujuan dan sasaran pembelajaran
2. Mengacu kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam mengembangkan pembelajaran;

3. Memastikan aktivitas sekolah dan kelas konsisten dengan tujuan pembelajaran

b. Mengevaluasi kemajuan pencapaian tujuan pembelajaran b. Menjadi narasumber bagi staff

1. Bekerjasama dengan guru untuk memperbaiki program pembelajaran di dalam kelas sesuai dengan kebutuhan siswa;
2. Membuat program pengembangan pembelajaran yang didasarkan atas hasil penelitian dan praktik yang baik
3. Menerapkan prosedur formatif yang baik dalam mengevaluasi program pembelajaran

c. Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran

1. Menciptakan kelas-kelas inklusif yang memberi kesan bahwa di dalamnya semua siswa boleh belajar;
2. Menyediakan waktu yang lebih panjang untuk belajar (dalam kelas tersebut) bagi siswa-siswa yang membutuhkannya;
3. Mendorong agar guru berperilaku positif dalam kelas sehingga membuat iklim pembelajaran baik dan tertib dalam kelas;
4. Menyampaikan pesan-pesan kepada siswa dengan berbagai cara bahwa mereka bisa sukses;
5. Membuat kebijakan yang berkaitan dengan kemajuan belajar siswa (pekerjaan rumah, penilaian, pemantauan kemajuan belajar, remediasi, laporan hasil belajar, kenaikan/tinggal).

- d. Mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada staf
1. Melakukan komunikasi dua arah secara sistematis dengan staff tentang tujuan dan sasaran sekolah;
 2. Menetapkan, mendukung, dan melaksanakan aktivitas yang mengkomunikasikan kepada siswa tentang nilai dan arti belajar;
 3. Mengembangkan dan gunakan komunikasi dengan orang tua untuk menyampaikan tujuan sekolah yang telah di tetapkan.
- e. Mengkondisikan staf untuk mencapai cita-cita profesional tinggi
1. Melibatkan diri Anda mengajar secara langsung di kelas;
 2. Membantu guru-guru dalam mengupayakan dan mencapai keinginan profesionalnya yang berkaitan dengan pembelajaran sekolah dan pantau apakah keinginannya itu terwujud;
 3. Melakukan observasi terhadap semua kelas secara teratur, baik secara informal atau formal;
 4. Melibatkan diri Anda dalam persiapan observasi kelas;
 5. Melibatkan diri Anda dalam rapat-rapat yang membahas hasil observasi terutama yang menyangkut perbaikan pembelajaran;
 6. Melakukan evaluasi yang mendalam, bertanggungjawab, mengarahkan, dan memberi rekomendasi bagi pengembangan pribadi dan profesi sesuai dengan kebutuhan individu.
- f. Mengembangkan kemampuan profesional guru

1. Membuat jadwal, rencana, atau fasilitasi berbagai rapat (perencanaan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, atau pelatihan dalam jabatan) guru yang membicarakan isu-isu pembelajaran
2. Memberi kesempatan guru untuk mengikuti pelatihan tentang kolaborasi, membuat keputusan bersama, coaching, mentoring, pengembangan kurikulum, dan presentasi
3. Memberi motivasi dan sumberdaya pada guru untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan profesional

g. Bersikap positif terhadap siswa, staf, dan orang tua siswa

1. Melayani siswa dan berkomunikasi dengan mereka mengenai berbagai aspek kehidupan sekolah mereka;
2. Berkomunikasi dengan dengan semua staff dilakukan secara terbuka dengan menghormati perbedaan pendapat yang ada
1. 3. Menunjukkan perhatian terhadap masalah-masalah siswa, guru, dan staf dan libatkan diri dalam pemecahan masalah mereka seperlunya.
3. Menunjukkan kemampuan hubungan interpersonal dengan semua pihak.
4. Selalu menjaga moral yang baik.
5. Selalu tanggap terhadap apa yang menjadi perhatian staf, siswa, dan orang tua.
6. Mengakui/memuji keberhasilan/kemampuan orang lain.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang memfokuskan/menekankan pada pembelajaran yang komponennya meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, assesmen (penilaian hasil belajar), penilaian serta pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar di sekolah. dan dengan indikator nya adalah Menetapkan tujuan belajar dengan jelas, Bersikap positif terhadap siswa, staf, dan orang tua siswa, Mengembangkan kemampuan profesional guru, Mengkondisikan staf untuk mencapai cita-cita profesional tinggi, Mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada staf, Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran, Mengevaluasi kemajuan pencapaian tujuan pembelajaran b. Menjadi narasumber bagi staff.

2.3 Motivasi Berprestasi

2.3.1 Pengertian Motivasi Berprestasi

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti “dorongan atau daya gerak”. Motivasi adalah penting karena dengan adanya motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi dalam berprestasi. Teori ini dikemukakan oleh David Mc. Clelland, seorang ahli psikologi sosial beserta rekan-rekannya. Menurutnya, motivasi berprestasi (*need for Achievement*) adalah dorongan yang berkaitan dengan perbedaan keberhasilan atau semangat seseorang dalam mencapai sebuah kesuksesan.

Menurut Mc Clelland (2002: 40) pengertian motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Lindgren (2006: 67) mengemukakan hal senada bahwa motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi serta mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang lampau, serta mengungguli hasil kerja yang lain. Senada dengan pendapat di atas, Santrock (2003: 103) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan.

Sedangkan Munandar (2014:90) motivasi berprestasi adalah dorongan yang kuat untuk berhasil, dimana individu hanya berfokus untuk mengejar prestasi dari pada imbalan terhadap keberhasilan, individu juga akan lebih bersemangat untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Siagian (2004:67) motivasi berprestasi adalah orang yang berusaha berbuat sesuatu lebih baik dibandingkan dengan orang-orang lain dengan cara memperlihatkan keunggulannya. Menurut As'ad (2004:56) motivasi berprestasi merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan dengan pekerjaan dan mengarah ke tingkah laku pada usaha untuk mencapai

prestasi. Berdasarkan uraian beberapa penjelasan diatas tentang definisi motivasi berprestasi

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi atau *achievement motivation* merupakan suatu dorongan yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan lebih baik, lebih cepat, lebih efisien dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya, sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.

2.3.2 Karakteristik Motivasi Kerja

McClelland (2000: 77) mengemukakan bahwa ada 6 karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu :

- 1) Perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, yaitu keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sebaik-baiknya.
- 2) Bertanggungjawab, yaitu mampu bertanggungjawab terhadap dirinya sendiri dan menentukan masa depannya, sehingga apa yang dicitacitakan berhasil tercapai.
- 3) Evaluatif, yaitu menggunakan umpan balik untuk menentukan tindakan yang lebih efektif guna mencapai prestasi, kegagalan yang dialami tidak membuatnya putus asa, melainkan sebagai pelajaran untuk berhasil.
- 4) Mengambil resiko “sedang”, dalam arti tindakan-tindakannya sesuai dengan batas kemampuan yang dimilikinya.
- 5) Kreatif dan inovatif, yaitu mampu mencari peluang-peluang dan menggunakan kesempatan untuk dapat menunjukkan potensinya.

- 6) Menyukai tantangan, yaitu senang akan kegiatan-kegiatan yang bersifat prestatif dan kompetitif.

2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

McClelland (2000:67) mengatakan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

a. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu.

Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah:

1. Kemungkinan sukses yang dicapai, mengacu pada persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang akan dicapai ketika melakukan tugas. Semakin tinggi persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang dicapai maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk berprestasi.
2. *Self-efficacy*, mengacu pada keyakinan individu pada dirinya untuk mampu mencapai sukses. Semakin tinggi tingkat keyakinan seseorang maka individu akan semakin termotivasi untuk berprestasi. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung termotivasi untuk berprestasi. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi berpikir bahwa diri mereka mampu mengerjakan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki *self-efficacy* yang tinggi.
3. *Value*, mengacu pada pentingnya tujuan bagi individu. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mengerjakan tugas dengan kemungkinan sukses sedang, karena performa dalam beberapa situasi memberikan umpan balik yang terbaik untuk melakukan perbaikan.

Sehingga dengan melakukan sesuatu lebih baik maka dapat memberikan pengaruh penting terhadap diri mereka. Individu yang menilai bahwa tujuan itu sangat penting maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk mencapainya karena nilai dapat mengaktifkan usaha individu untuk mencapai performa yang lebih baik.

4. Ketakutan terhadap kegagalan, mengacu pada perasaan individu tentang kegagalan yang akan membuat individu untuk semakin termotivasi sebagai upaya untuk mengatasi kegagalan.
5. Faktor lainnya yang mengacu pada perbedaan jenis kelamin, usia, kepribadian dan pengalaman kerja. McClelland menjelaskan bahwa jenis kelamin dapat mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang. Laki-laki memiliki motivasi berprestasi yang lebih tinggi karena laki-laki lebih dilatih untuk aktif, kompetitif, dan mandiri daripada perempuan karena perempuan lebih pasif, selalu bergantung pada orang lain dan kurang percaya diri. Usia juga dapat mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang. Kualitas motivasi berprestasi mengalami perubahan sesuai dengan usia individu. Motivasi berprestasi individu tertinggi pada usia 20-30 tahun, dan mengalami penurunan setelah usia pertengahan.

Menurut Fasti Rola dalam Agustin (2006: 7) motivasi berprestasi sangat dipengaruhi oleh peran orang tua dan keluarga. Hasil-hasil kebudayaan seperti hikayat-hikayat yang berisi pesan tentang tema-tema prestasi yang diberikan kepada seorang anak bisa mendorong untuk meningkatkan prestasinya.

Selanjutnya Gage dan Berliner (2004:66) mengemukakan bahwa faktor kepribadian juga dapat mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang. Individu yang menganggap keberhasilan adalah karena dirinya akan memiliki motivasi berprestasi yang berbeda pula dengan individu yang menganggap keberhasilan hanya karena sesuatu diluar dirinya atau karena keberuntungan saja. Individu yang mengalami kecemasan akan semakin termotivasi karena adanya perasaan takut terhadap kegagalan.

b. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang yang bersumber dari luar diri individu tersebut. Atkinson mengatakan bahwa faktor ekstrinsik mengacu pada situasi dan adanya kesempatan. Andreani dalam Kadir (2009:54) Faktor ekstrinsik ini dapat berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan sekerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja.

Berdasarkan factor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi diatas, penulis dapat menyimpulkan sebaiknya pegawai mampu menghadapi factor-faktor tersebut dengan baik, agar tidak mempengaruhi motivasi berprestasi nya dan diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi berprestasi guru tersebut.

c. Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi

Menurut Atkinson dalam Sukadji (2001:10) motivasi berprestasi dapat tinggi atau rendah, didasari pada dua aspek yang terkandung didalamnya yaitu harapan untuk sukses atau berhasil (*Motif Of Success*) dan juga ketakutan akan kegagalan (*Motive To Avoid Failure*). Seseorang dengan harapan untuk berhasil

lebih besar daripada ketakutan akan kegagalan dikelompokkan kedalam mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, sedangkan seseorang yang memiliki ketakutan akan kegagalan yang lebih besar daripada harapan untuk berhasil dikelompokkan kedalam mereka yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah. Dari aspek-aspek motivasi berprestasi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi didasari pada dua aspek, yaitu harapan untuk sukses dan ketakutan akan kegagalan. Seseorang yang mempunyai harapan yang lebih besar daripada kegagalan untuk berhasil termasuk kategori seseorang dengan motivasi berprestasi yang tinggi, sedangkan seseorang yang mempunyai ketakutan akan kegagalan yang lebih besar termasuk kategori seseorang dengan motivasi berprestasi yang rendah.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Berprestasi Dimensi yang diukur dalam motivasi berprestasi yang diutarakan oleh McClelland dalam I Wayan Bagian (2011:87) adalah kebutuhan untuk berprestasi sedangkan untuk indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Berorientasi pada tujuan
2. Target Kerja
3. Kualitas Kerja
4. Bertanggung Jawab
5. Berani mengambil risiko
6. Kreatif dan Inovatif

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di simpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang berhubungan dengan melakukan yang terbaik sehingga apa yang di inginkan tercapai terlihat adanya pencapaian prestasi seseorang dalam bekerja. Dengan indikator Berorientasi pada tujuan, Target Kerja, Kualitas Kerja, Bertanggung Jawab, Berani mengambil risiko, Kreatif dan Inovatif.

2.4 Kualitas Kehidupan Kerja

2.4.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Parvar et al (2013:13) menjelaskan definisi kualitas kehidupan kerja adalah suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja (dari sudut pandang karyawan) dan efektivitas organisasi yang lebih besar (dari sudut pandang manajer). Kualitas kehidupan kerja juga berperan dalam memantau karyawan tentang kualitas pekerjaan mereka dan kualitas kehidupan kerja mereka membantu manajer untuk mendapatkan ide perbaikan dalam suatu organisasi. Menurut Mangkuprawira (2009:11) kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. QWL juga berarti derajat dimana individu sanggup memuaskan kebutuhannya. Riggio (2009:77) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja, dan kualitas interaksi antar anggota organisasi.

2.4.1 Karakteristik Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Walton dalam Kanten (2012) menyebutkan terdapat delapan dimensi dari Quality of Work Life. Adapun dimensi tersebut:

1. *Adequate and fair compensation*

Gaji yang diterima karyawan dari perusahaan dapat memenuhi standar gaji yang diterima secara umum, cukup untuk memenuhi suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama. Disisi lain, gaji yang memadai dan adil menunjukkan pada komponen dasar dari kualitas kehidupan kerja yang berguna untuk memotivasi, menarik, dan menahan para karyawan.

2. *Safe and healthy environment*

Lingkungan yang aman dan sehat berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan termasuk kenyamanan situasi untuk fisik dan kesehatan mereka. Kondisi kerja yang tidak sehat dan berbahaya juga dapat menyebabkan permasalahan bagi pemberi kerja. Oleh karena itu, karyawan tidak ditempatkan dalam keadaan yang dapat membahayakan diri mereka, namun pada kondisi yang meminimalisir resiko yang timbul akibat kecelakaan. Hal ini berkaitan pula dengan waktu atau jam kerja yang layak dan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

1. *Development of human capacity*

Komponen pengembangan kapasitas manusia menunjukkan pada kecenderungan perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mengijinkan karyawan untuk mendapatkan kesempatan untuk belajar dan memperoleh otonomi. Kualitas kehidupan kerja karyawan akan lebih baik apabila perusahaan mengijinkan

karyawan untuk menggunakan ketrampilan, keahlian, serta memberikan otonomi untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. *Growth and security*

Dicirikan sebagai beberapa faktor penting yang berkaitan untuk memelihara kualitas kehidupan kerja diklasifikasikan sebagai keamanan pekerjaan, pertumbuhan pribadi, dan kemajuan karir. Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas individu itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan promosi dapat diperhatikan serta mendapatkan jaminan terhadap pendapatan.

3. *Social integration*

Social integration mengacu pada komponen penting yang berkaitan dengan bagaimana karyawan memiliki perasaan kepemilikan terhadap perusahaan, seperti misalnya, jika karyawan merasa bebas, terbuka, dan adanya kepercayaan dalam hubungan dan adanya perasaan kebersamaan maka mereka akan merasa puas dengan kehidupan kerja mereka serta memiliki keterikatan dengan perusahaan.

4. *Constitutionalism*

Constitutionalism mengacu pada hak-hak yang dimiliki karyawan dan bagaimana hak-hak tersebut dapat melindungi karyawan. Hak-hak tersebut dapat dikategorikan seperti hak-hak pribadi yang harus dihormati, kebebasan untuk berekspresi, dan hukum perburuhan.

7. *Total life space*

Dikarakteristikan sebagai salah satu komponen penting dari kualitas kehidupan kerja karyawan yang berhubungan dengan waktu senggang karyawan. Seperti waktu untuk beristirahat, waktu bersama keluarga, dan keseimbangan waktu untuk bekerja dan istirahat. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki peranan lain diluar pekerjaan, seperti sebagai sorang suami atau bapak, atau istri, dan anak yang perlu memiliki waktu dengan keluarga.

8. Social relevance

Social relevance mengacu pada sikap tanggung jawab perusahaan untuk menjaga kualitas dari kondisi kerja. Perilaku ini mencakup perilaku etis seperti perilaku praktek yang tidak merusak lingkungan dan bertanggungjawab pada produk. Hal ini berkaitan dengan pelanggan dan masyarakat luas secara keseluruhan dimana perusahaan beroperasi. Organisasi atau perusahaan yang mengabaikan peranan dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan karyawan kurang menghargai pekerjaan mereka.

2.4.3 Indikator Kualitas Kerja Guru

Indikator Kualitas Kehidupan kerja menurut Walton dalam Kanten (2012) yakni :

- a. *Participative Decision making*
- b. *Nature of work*
- c. *Rewards and Recognition*
- d. *Work Environment*
- e. *Managerial Relationship*

f. *Performance Enhancement*

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja guru adalah nilai hidup seseorang yang diperoleh dari hasil kerja dan terlihat puas dalam kehidupan sehari – hari. Indikatornya adalah *Participative Decision making*(membuat keputusan), *Nature of work* (bekerja dengan ikhlas), *Rewards and Recognition* (penghargaan dan pengakuan), *Work Environment* (*lingkungan kerja*), *Managerial Relationship* (hubungan manajerial), *Performance Enhancement* (peningkatan performa.)

2.5 Penelitian Yang Relevan

Mukhammad A Karim, Erni Rosminingsih, Soedjarwo. 2020. Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Terhadap Efikasi Diri Guru. Current research about instructional leadership and teacher self-efficacy lacked how its variable constructed. They largely treated instructional leadership and teacher self-efficacy as a single construct and ignored dimension inside. Purpose of this research is to investigate effect dimension of instructional leadership on teacher self-efficacy's dimension in Senior High School Kediri with 124 teachers as respondent gathered by cluster sampling technique. Principal Instructional Management Rating Scale (PIMRS) and Teacher Self Efficacy (TSES) are used as an instrument to measure these variables. Partial Least Squares (PLS) is used for data analysis. The result indicate that managing the instructional program and developing the school learning climate predict instructional strategies ($R^2= 0.31$), defining the school mission and developing the school learning climate predict classroom management ($R^2= 0.29$), and three dimension of instructional leadership predict student engagement ($R^2= 0.30$). Finally, author suggested some recommendation for the future studies.

Shirley Lusiana Marietta Sidabutar, Paningkat Siburian, Salman Bintang. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui: (1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja; (2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi; (3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi; (4) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi; dan (5) Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei yang bersifat eksploratori. Jumlah responden sebanyak 158 orang yang diambil dengan sampling random proporsional. Instrumen penelitian berupa angket, sedang analisis data lewat analisis jalur dan sebelumnya ada uji normalitas data dengan Liliefors, uji linieritas dan keberartian regresi dengan Analisis Variansi pada taraf signifikansi α sebesar 0,05. Hasil dari penelitian ini ditemukan: (1) terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur = 0,210, dengan pengaruhnya sebesar 4,41%; (2) terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi dengan koefisien jalur $\rho_{31} = 0,381$ dengan pengaruhnya sebesar 14,51%; (3) terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur $\rho_{41} = 0,216$ dengan pengaruhnya sebesar 4,66%; (4) terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur $\rho_{42} = 0,269$ dengan

pengaruhnya sebesar 7,23%; (5) terdapat pengaruh langsung positif motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur $\rho_{43} = 0,187$ dengan pengaruhnya sebesar 3,49%. Semakin tinggi pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi guru, maka semakin tinggi pula dalam mempengaruhi komitmen organisasi guru SMP Negeri kecamatan Simanindo dan kecamatan Pangururan kabupaten Samosir.

Suwedana Suwedana, Nyoman Natajaya, Igk A. Sunu. 2013. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Tentang Persepsi Para Guru Smk Negeri 1 Bangli). This thesis is aimed at finding out and analyzing: (1) the contribution of the headmaster leadership to the teachers' performance, (2) the contribution of achievement motivation to the teachers' performance, (3) the contribution of the job satisfaction to the teachers' performance, (4) the simultaneous contribution of the headmaster leadership, achievement motivation, and job satisfaction to the teachers' performance at SMK Negeri 1 Bangli. The research applied an ex-post facto design with correlation form. The subject of the research were the 67 teachers of SMK Negeri 1 Bangli. By using proportional random sampling technique, 59 teachers were chosen as the sample. Data collection was conducted by using questionnaires for the headmaster leadership, achievement motivation, job satisfaction, and the teachers' performance variables. The variables were measured by using Likert Scale. The data analysis used simple and multiple regression supported by SPSS version 16.0 for windows. The result indicated that there were significant correlations between or among: (1) the headmaster

leadership to the teachers' performance with the correlation coefficient (r_{x1y}) 0.285, effective contribution (EC) 6.78 % and determination of 8,10 %, (2) achievement motivation to the teachers' performance with correlation coefficient (r_{x2y}) 0.276, effective contribution (EC) 7,42 %, and determination of 7,60 %, (3) the teachers' job satisfaction to the teachers' performance with the correlation coefficient (r_{x3y}) 0.339, effective contribution 11.16 % and determination of 11.50 %, (4) the headmaster leadership, achievement motivation, and job satisfaction to the teachers' performance at SMK Negeri 1 Bangli with correlation coefficient (r_{x123y}) 0.156, effective contribution 25.36 % and determination 26.60 %. Based on the findings, it was indicated that the job satisfaction has brought the highest effective contribution to the teachers' performance at SMK Negeri 1 Bangli. The teachers' performance at SMK Negeri 1 Bangli could be influenced by the headmaster leadership, the achievement motivation, and the job satisfaction.

Kurniawan.Akrim. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior Pada Badan Pengelolapajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. Hasilnya Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, kemudian pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi. Populasi sebanyak 291

pegawai sampel sebanyak 92 pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis Part Lease Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Badan pengelola pajak dan retribusi daerah kota medan, Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai Badan pengelola pajak dan retribusi daerah Kota Medan, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Badan pengelola pajak dan retribusi daerah kota medan, Motivasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai Badan pengelola pajak dan retribusi daerah Kota Medan, *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Badan pengelola pajak dan retribusi daerah Kota Medan, *Organizational Citizenship Behaviour* memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai , Badan pengelola pajak dan retribusi daerah Kota Medan, *Organizational Citizenship Behaviour* tidak memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Badan pengelola pajak dan retribusi daerah Kota Medan.

2.6.Kerangka Konsep

2.6.1 Pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap kepuasan kerja guru di SMK pertumbakan Kabupaten Deli Serdang

Kepemimpinan instruksional diyakini dapat mengimbangi arus globalisasi, arus modernisasi bahkan sosial ekonomi dan budaya. Kepemimpinan instruksional digambarkan sebagai kepemimpinan

pembelajaran yang memfokuskan dan atau memotivasi bawahan baik guru, staf maupun siswa. Hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja agar proses pembelajaran/hasil pembelajaran meningkat dan mampu mencapai target yang telah ditentukan bahkan bisa jadi mampu mencapai lebih dari yang diperkirakan sebelumnya.

Selain kepemimpinan intruksional yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah sebagai pemimpin maka sikap seorang guru terhadap pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan kesesuaian antara apa yang diberikan dan apa yang didapatkan. Kepuasan kerja guru juga merupakan bagaimana guru memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menguntungkan atau merugikan. Untuk itu kepuasan guru merupakan wujud rasa keinginana hati dalam memberikan yang terbaik. Untuk itu disimpulkan bahwa adanya pengaruh antar kepemimpinan instruksional terhadap kepuasan kerja.

2.6.2 Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru DI SMK pertumbakan Kabupaten Deli Serdang

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan aktivitas dalam rangka mengusahakan atau memperoleh hasil sebaik-baiknya berdasarkan standar kesempurnaan yang sudah di tetapkan oleh seseorang. Dengan adanya segenap potensi dan dukungan yang dimiliki individu dan diwujudkan dalam bentuk sikap rasa kepuasan. Dalam hal ini individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi maka akan cenderung memiliki energi yang berlebih untuk tetap bertahan dalam mengerjakan tugas-

tugas yang sulit, hingga akhirnya individu tersebut benar-benar bisa menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh sekolah, dan penuh tanggung jawab agar mendapatkan hasil nilai yang maksimal.

Untuk itu guru yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Guru akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

2.6.3 Pengaruh kualitas dan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru DI SMK pertumbakan Kabupaten Deli Serdang

Setiap orang yang bekerja pada sebuah organisasi pendidikan, mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, rekan-rekan kerja yang bisa diajak untuk bersinergi, adanya dukungan dari atasan dalam pengembangan diri. Semua hal tersebut dapat terpenuhi dengan pelaksanaan aspek yang terkandung dalam kualitas kehidupan kerja. Selain itu, adanya kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para guru yang memiliki sebuah komitmen pada organisasi pendidikan. Guru yang bekerja menginginkan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan materil dan non materil. Bukan hanya pekerjaan yang memberikan penghasilan tetapi juga pekerjaan yang mampu memberikan tambahan ilmu, dan membuat mereka merasa bermakna berada diperusahaan karena telah ikut terlibat memutuskan kebijakan terkait segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

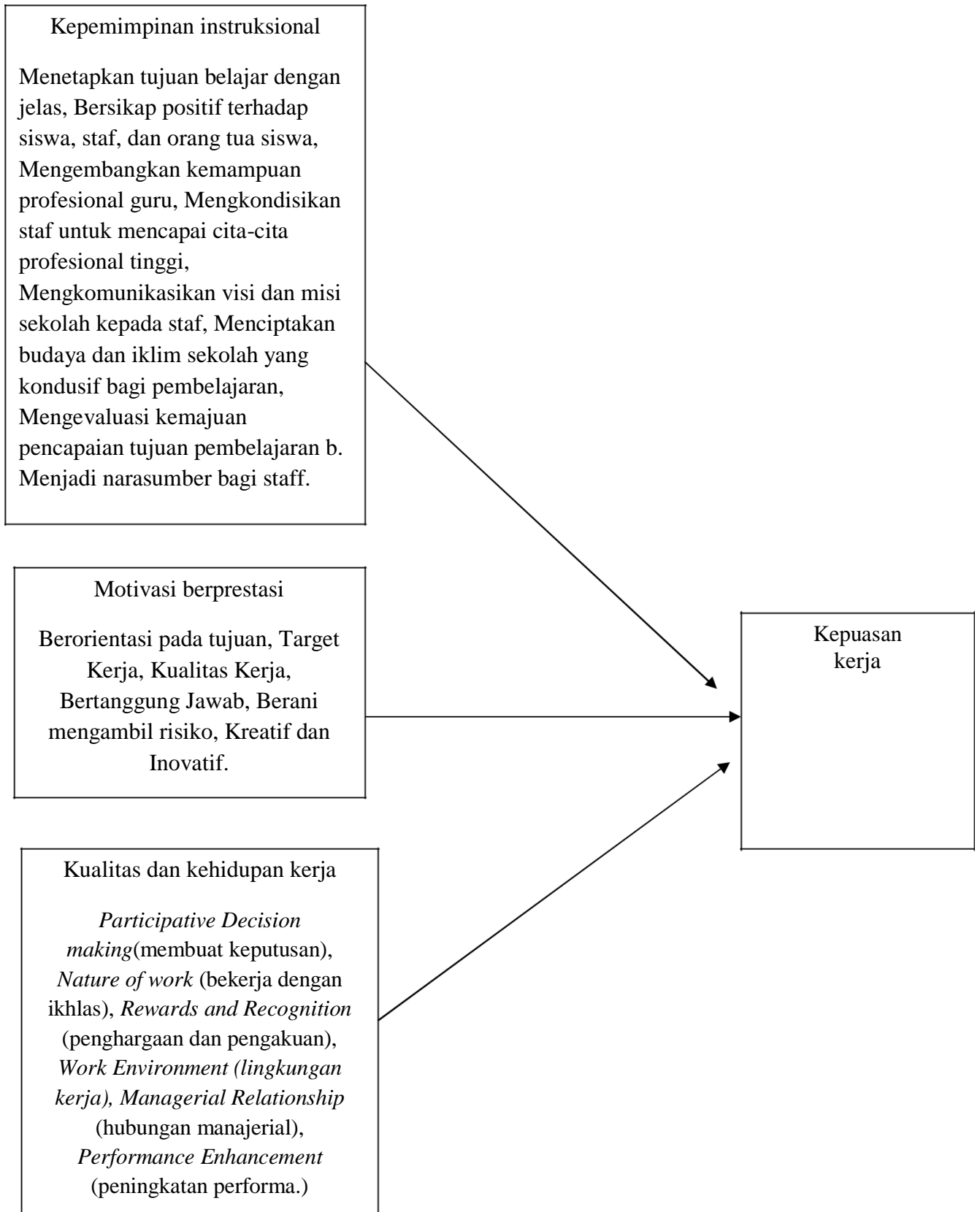
Untuk itu kepuasan kerja yang di peroleh guru melaluindari kualitas kehidupan mereka akan memberikan output pendidikan yang baik juga. Dengan

adany kepuasan akan memebrikan perhatian dan tanggung jawab yang lebih besar pada organisasi pendidikan.

2.6.4 Pengaruh Kepemimpinan instruksional, motivasi berprestasi dan kualitas dan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru DI SMK pertumbakan Kabupaten Deli Serdang

Konsep kepemimpinan instruksional atau kepemimpinan pembelajaran terfokus pada memperbaiki ataupun mempertahankan konsep peningkatan mutu pendidikan, bukan kepada kesibukan menangani administrasi sekolah seperti gedung, sarana fasilitas atau keuangan, seluruh kesibukannya diperuntukan mempengaruhi kegiatan akademik sekolah yang berkaitan dengan pembelajaran. Namun kepada perbaikan dalam nilai nailai pembelajaran juga. Kepemimpinan instruksional dalam implementasi penyelesaian tugas saja. Untuk memberikan hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas maka guru memerlukan motivasi, tetapi lebih menuntut dorongan dari dalam diri seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Motivasi berprestasi berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, motivasi berprestasi menjalankan tugas dinyatakan sebagai salah satu kemampuan yang digunakan untuk memaksimalkan kinerja guru serta kepuasan guru. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan guru juga terhadap pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu dapat diukur kemampuan mengelola proses pembelajaran.

Selain itu seorang pemimpin juga akan terlihat berhasil dari Kualitas kehidupan kerja dari organisasi pendidikan, agar tidak hanya memberikan apa yang dibutuhkan oleh guru dari persepsi organisasi pendidikan, akan tetapi mereka dapat memberikan masukan apa saja hal yang mereka butuhkan di dalam meningkatkan kinerja yang mereka hasilkan. Seperti terkait fasilitas kerja, kejelasan karier, komunikasi dan pemecahan masalah yang terbuka, terlindungi dari pemberhentian, perhatian terhadap kesehatan, gaji yang layak melalui keterlibatan dalam memberi kebebasan untuk mengutarakan hal yang mereka inginkan demi kelancaran dalam menunaikan pekerjaan. Keterlibatan yang dimaksud yaitu sebuah partisipasi guru untuk ikut menentukan kebijakan yang akan diterapkan yang menyangkut para guru itu sendiri, sehingga meningkatkan rasa kebanggaan bagi para guru.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

2.7 Pengajuan Hipotesis

H1 = Ada pengaruh yang positif kepemimpinan instruksional terhadap kepuasan kerja di SMK pertumbakan Kabupaten Deli Serdang

H₀₁ = Tidak adanya pengaruh yang positif kepemimpinan instruksional terhadap kepuasan kerja guru di SMK petumbuhan Deli Serdang

H2 = Ada Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru DI SMK pertumbakan Kabupaten Deli Serdang

H₀₂ = Tidak adanya pengaruh yang positif motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK petumbuhan Deli Serdang

H3 = AdaPengaruh kualitas dan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru DI SMK pertumbakan Kabupaten Deli Serdang

H₀₃ = Tidak adanya pengaruh yang positif kualitas dan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK petumbuhan Deli Serdang

H4 = Ada Pengaruh Kepemimpinan instruksional, motivasi berprestasi dan kualitas dan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru DI SMK pertumbakan Kabupaten Deli Serdang

H₀₄ = tidak Ada Pengaruh Kepemimpinan instruksional, motivasi berprestasi dan kualitas dan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru DI SMK pertumbakan Kabupaten Deli Serdang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Kasiram (2008: 149) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Untuk itu setiap penelitian kuantitatif akan dilakukan penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan demikian melalui pendekatan ini akan diperoleh signifikan hubungan antar variabel yang diteliti.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMK AL- Washliyah 16 Petumbukan kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan dalam kurun waktu Oktober 2021 sampai dengan April 2022. Waktu Penelitian yang direncanakan tersebut terlihat di dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian
Di SMPNegeri Air Putih Kabupaten Batu Bara**

No	Kegiatan	Bulan Penelitian 2021 / 2022						
		Oktober	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April
1	Pengajuan judul	■						
2	Penulisan proposal	■						
3	Bimbingan proposal		■					
4	Bimbingan proposal		■					
5	Bimbingan proposal			■	■			
6	Seminar proposal				■			
7	Seminar Hasil						■	
8	Perbaikan seminar hasil						■	
9	Perbaikan seminar hasil							■
10	Sidang tertutup							■

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Sugiyono (2013:11) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik. Berdasarkan definisi di atas populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang homogen. Dimana populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang

3.3.2 Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 112) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian, jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil

semuanya. Penelitian ini sampel sebanyak 68 guru di SMK Alwasliyah

Petumbuhan Deli Serdang

3.4 Defenisi Operasional

Defenisi Operasional adalah untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Masri (2003: 46- 47) menjelaskan bahwa unsur penelitian yang akan mengukur variabel.

Tabel 3.2 Defenisi Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator
Kepemimpinan intruksional	kepemimpinan yang memfokuskan pada pembelajaran yang komponennya meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, assesmen penilaian, pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar di sekolah.	Menetapkan tujuan belajar dengan jelas, Bersikap positif terhadap siswa, staf, dan orang tua siswa, Mengembangkan kemampuan profesional guru, Mengkondisikan staf untuk mencapai cita-cita profesional tinggi, Mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada staf, Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran, Mengevaluasi kemajuan pencapaian tujuan pembelajaran b. Menjadi narasumber bagi staff.
Motivasi berprestasi	dorongan dari dalam diri seseorang yang berhubungan dengan melakukan yang terbaik sehingga apa yang di inginkan tercapai terlihat adanya pencapaian prestasi seseorang dalam bekerja.	Dengan indikator Berorientasi pada tujuan, Target Kerja, Kualitas Kerja, Bertanggung Jawab, Berani mengambil risiko, Kreatif dan Inovatif
Kualitasa dan	Berdasarkan penjelasan	Indikatornya adalah

<p>kehidupan kerja</p>	<p>diatas maka peneliti dapat Menarik kesimpulan bahwa Kualitas kehidupan kerja guru Adalah nilai hidup seseorang yang diperoleh dari hasil kerja dan terlihat puas dalam kehidupan sehari – hari.</p>	<p><i>Participative Decision making</i>(membuat keputusan), <i>Nature of work</i> (bekerja dengan ikhlas), <i>Rewards and Recognition</i> (penghargaan dan pengakuan), <i>Work Environment</i> (lingkungan kerja), <i>Managerial Relationship</i> (hubungan manajerial), <i>Performance Enhancement</i> (peningkatan performa.)</p>
<p>Kepuasan kerja</p>	<p>Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah bentuk rasa terpenuhi akan pencapaian hasil kerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan..</p>	<p>Dengan indikator pekerjaan, promosi, pengawasan, gaji, dan rekan kerja</p>

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang dipergunakan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan, yang kemudian dikumpulkan sebagai bahan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan menggunakan Angket. Angket dalam penelitian ini merupakan kuesioner terbuka, dengan item pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya, yang menggunakan skalaliker. Sugiyono (2016:67) Menjelaskan bahwa Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social yang digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3 Skala pengukuran

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang - kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

Selain itu Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan, baik data mengenai variabel kepemimpinan instruksional, motivasi berprestasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK Perguruan Awasliyah Petumbuhan Deli Serdang dengan melakukan pengujian validasi dan reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengetahui apakah angket yang digunakan sudah valid. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan rumus R product moment yang berbantu aplikasi SPSS 2.0. uji validitas valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil pengujian validitas instrumen variabel kepemimpinan instruksional (X1) dengan nilai r_{hitung} 0,361 dapat dilihat pada tabel 3.4 di bawah ini:

Tabel 3.4 validasi kepemimpinan instruksional

Item-Total Statistics					Keterangan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
x1	62.97	368.033	.374	.921	Valid
x2	62.97	363.964	.476	.919	Valid
x3	62.60	354.455	.635	.916	Valid
x4	62.93	358.823	.528	.918	Valid

x5	62.70	349.666	.746	.914	Valid
x6	62.83	358.351	.546	.918	Valid
x7	62.60	354.455	.635	.916	Valid
x8	62.97	362.792	.471	.919	Valid
x9	62.83	351.040	.683	.915	Valid
x10	62.83	358.351	.546	.918	Valid
x11	62.80	356.717	.580	.917	Valid
x12	62.67	351.195	.723	.914	Valid
x13	62.90	360.162	.515	.918	Valid
x14	62.90	362.645	.469	.919	Valid
x15	62.83	358.351	.546	.918	Valid
x16	62.70	350.286	.720	.914	Valid
x17	62.77	362.323	.489	.919	Valid
x18	63.00	362.000	.587	.917	Valid
x19	62.77	357.357	.619	.916	Valid
X20	63.00	363.034	.503	.919	Valid
X21	62.80	357.476	.638	.916	Valid
X22	63.03	368.792	.396	.920	Valid
X23	63.00	369.724	.379	.921	Valid

Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 23 butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan instruksional (X_1). Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.361 sehingga seluruh pernyataan Kepemimpinan instruksional (X_1) dinyatakan valid.

Hasil pengujian validitas instrumen variabel motivasi berprestasi (X_2) dengan nilai r_{hitung} 0,361 dapat dilihat pada tabel 3.5 di bawah ini:

Tabel 3.5 validasi Motivasi Berprestasi

Item-Total Statistics	

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	keterangan
x1	57.43	336.461	.760	.924	Valid
x2	57.30	338.769	.704	.925	Valid
x3	57.43	341.426	.688	.925	Valid
x4	57.37	342.033	.682	.925	Valid
x5	57.17	350.420	.508	.928	Valid
x6	57.27	349.995	.503	.928	Valid
x7	57.17	352.902	.459	.929	Valid
x8	57.17	347.661	.562	.927	Valid
x9	57.17	358.557	.366	.931	Valid
x10	57.60	339.352	.706	.925	Valid
x11	57.40	344.938	.586	.927	Valid
x12	57.20	348.510	.530	.928	Valid
x13	57.33	341.057	.680	.925	Valid
x14	57.30	338.769	.704	.925	Valid
x15	57.27	345.582	.624	.926	Valid
x16	57.30	344.010	.626	.926	Valid
x17	57.27	341.444	.669	.925	Valid
x18	57.27	340.133	.695	.925	Valid
x19	57.07	346.478	.593	.927	Valid
X20	57.43	353.495	.431	.930	Valid
X21	57.43	348.392	.509	.928	Valid

Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 21 butir pernyataan pada variabel Motivasi Berprestasi (X₂). Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.361 sehingga seluruh pernyataan Motivasi Berprestasi (X₂). dinyatakan valid.

Hasil pengujian validitas instrumen variabel kualitas kehidupan kerja (X₃) dengan nilai r_{hitung} 0,361 dapat dilihat pada tabel 3.6 di bawah ini:

Tabel 3.6 Validasi Kualitas Kehidupan Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
x1	57.43	336.461	.760	.924	Valid
x2	57.30	338.769	.704	.925	Valid
x3	57.43	341.426	.688	.925	Valid
x4	57.37	342.033	.682	.925	Valid
x5	57.17	350.420	.508	.928	Valid
x6	57.27	349.995	.503	.928	Valid
x7	57.17	352.902	.459	.929	Valid
x8	57.17	347.661	.562	.927	Valid
x9	57.17	358.557	.366	.931	Valid
x10	57.60	339.352	.706	.925	Valid
x11	57.40	344.938	.586	.927	Valid
x12	57.20	348.510	.530	.928	Valid
x13	57.33	341.057	.680	.925	Valid
x14	57.30	338.769	.704	.925	Valid
x15	57.27	345.582	.624	.926	Valid
x16	57.30	344.010	.626	.926	Valid
x17	57.27	341.444	.669	.925	Valid
x18	57.27	340.133	.695	.925	Valid
x19	57.07	346.478	.593	.927	Valid
X20	57.43	353.495	.431	.930	Valid
X21	57.43	348.392	.509	.928	Valid

Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 21 butir pernyataan pada variabel kualitas kehidupan kerja (X_3). Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.361 sehingga seluruh pernyataan kualitas kehidupan kerja (X_3). dinyatakan valid

Hasil pengujian validitas instrumen variabel kepuasan kerja (Y) dengan nilai r hitung 0,361 dapat dilihat pada tabel 3.7 di bawah ini

Tabel 3.7 Validasi Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
x1	56.27	332.961	.779	.925	Valid
x2	56.10	340.369	.607	.928	Valid
x3	55.90	349.541	.443	.931	Valid
x4	56.07	334.133	.773	.925	Valid
x5	56.00	332.621	.757	.925	Valid
x6	55.97	346.861	.526	.930	Valid
x7	55.93	339.375	.671	.927	Valid
x8	56.10	332.231	.793	.925	Valid
x9	56.07	331.789	.822	.924	Valid
x10	55.80	342.717	.591	.929	Valid
x11	56.13	349.016	.449	.931	Valid
x12	56.07	348.547	.454	.931	Valid
x13	56.03	343.482	.563	.929	Valid
x14	56.00	354.483	.369	.933	Valid
x15	56.37	338.033	.716	.926	Valid
x16	56.13	339.292	.660	.927	Valid
x17	56.00	354.483	.369	.933	Valid
x18	56.07	344.340	.576	.929	Valid
x19	56.03	343.275	.567	.929	Valid
X20	56.20	338.648	.632	.928	Valid
X21	56.10	343.266	.607	.928	Valid

Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 21 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja (Y). Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected*

item-total correlation lebih besar dari 0.361 sehingga seluruh pernyataan kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*).

Berdasarkan skala pengukuran dari butir pernyataan pernyataan maka teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan adalah koefisien realibilitas Alpha-Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{total}^2} \right)$$

dimana : k adalah banyaknya butir pernyataan.

S_i^2 adalah varians dari skor butir pernyataan ke-i

S_{total}^2 adalah varians dari total skor keseluruhan

butir pernyataan

Sedangkan rumus varians yang digunakan adalah :

$$S^2 = \frac{1}{(n-1)} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$$

dimana

$S^2 =$ varians

$n =$ banyaknya responden

$x_i =$ skor yang diperoleh responden ke

$\bar{x} =$ rata-rata

Setelah dilakukan hasil reliabilitas keempat variabel adalah sebagai berikut:

Perhitungan reliabilitas dilakukan setelah butir pernyataan yang tidak valid dihilangkan sehingga perhitungan reliabilitas instrumen untuk kepemimpinan instruksional (x1) digunakan 23 item pertanyaan. Berikut tabel:

Tabel kepemimpinan instruksional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	23

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan spss for windows 17.0 berdasarkan perhitungan hasil koefisien reliabilitas instrumen kepemimpinan instruksional sebesar 0.921 hal ini menunjukkan reliabilitas dari instrumen kepemimpinan instruksional (x1) adalah tinggi.

Perhitungan reliabilitas dilakukan setelah butir pernyataan yang tidak valid dihilangkan sehingga perhitungan reliabilitas instrumen untuk motivasi berprestasi (X2) digunakan 21 item

Tabel reliabilitas motivasi berprestasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	21

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan spss for windows 17.0 berdasarkan perhitungan hasil koefisien reliabilitas instrumen motivasi berprestasi sebesar 0.930 hal ini menunjukkan reliabilitas dari instrumen motivasi berprestasi (X2) adalah tinggi.

Perhitungan reliabilitas dilakukan setelah butir pernyataan yang tidak valid dihilangkan sehingga perhitungan reliabilitas instrumen untuk kualitas kehidupan kerja (X2) digunakan 19 item pertanyaan. Berikut tabel:

Tabel reliabilitas kualitas kehidupan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	19

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan spss for windows 17.0 berdasarkan perhitungan hasil koefisien reliabilitas instrumen kualitas kehidupan kerja sebesar 0.925 hal ini menunjukkan reliabilitas dari instrumen kualitas kehidupan kerja (X3) adalah tinggi.

Perhitungan reliabilitas dilakukan setelah butir pernyataan yang tidak valid dihilangkan sehingga perhitungan reliabilitas instrumen untuk kepuasan kerja (Y) digunakan 21 item pertanyaan. Berikut tabel:

Tabel Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	21

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan spss for windows 17.0 berdasarkan perhitungan hasil koefisien reliabilitas instrumen kualitas kehidupan kerja sebesar 0.932 hal ini menunjukkan reliabilitas dari instrumen kepausan kerja (Y) adalah tinggi.

3.6Tekhnik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskripsi Data

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan adalah rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi dan lain-lain. Dalam analisis deskripsi data ini juga akan disajikan kecenderungan dari masing-masing variable penelitian berdasarkan dari pengkategorian skor yang diperoleh menggunakan mean, standar deviasi. Penentuan kedudukan variable berdasarkan atas 3 pengelompokkan yang disajikan pada tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4. Kriteria Penilaian Komponen

Skor	Kategori
$\text{Mean} + \text{SD} < X$	Tinggi
$\text{Mean} - \text{SD} < X \leq \text{Mean} + \text{SD}$	Sedang
$X \leq \text{Mean} - \text{SD}$	Rendah

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah uji Multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, uji Normalitas dan Uji Linearitas.

3.6.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Umar (2011:177) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terdapat korelasi maka terdapat masalah multi kolinearitas yang harus diatasi. Kriteria dalam uji multikolinearitas adalah jika uji VIF (*Variance Inflation Factor*) nilainya < 10 , maka artinya tidak ada masalah multikolinearitas..

3.6.4 Uji Heterokedastistas

Menurut Umar (2011:179) uji heterokedastisitas dilakukan guna mengetahui jika didalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan

menggunakan uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan uji $> 0,05$, maka artinya varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.5 Uji Autokorelasi

Umar (2011:182) menyatakan bahwa uji autokorelasi dilakukan guna mengetahui jika didalam sebuah model regresi linear terdapat hubungan yang kuat baik positif atau negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian.

Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian durbin watson (DW).

Apabila $-2 < DW < 2$, maka tidak terjadi autokorelasi.

3.6.6 Uji Normalitas

Menurut Umar (2011:181) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendekati normal. Menurut Sugiyono dan susanto (2015:323) pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji KolmogorovSmirnov, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal.

3.6.7 Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Signifikasi Parsial (Uji-t)

Menurut Kuncoro (2013:244) menyatakan bahwa uji-t pada penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Apabila signifikansi nilai t terhitung $\leq 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

3.7.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:98) uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

3.7.3 Koefisien Korelasi (R)

Wibowo (2017:45) mengatakan bahwa Koefisien korelasi adalah tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang bernilai nol sampai satu. Apabila r mendekati satu maka dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan yang sangat erat dan sebaliknya

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel bebas. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel. Nilai R^2 ini akan mempunyai range antara nol sampai dengan satu. Setiawan (2015:12) mengatakan Apabila nilai R^2 ini semakin mendekati satu, maka akan semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabelvariabel bebas terhadap variabel terikat

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian

4.1.1 Statistik Deskriptif

Deskripsi data penelitian yang disajikan adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data di lapangan. Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari tiga variabel yaitu kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi (X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden (N), nilai rata – rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*mode*), simpangan baku (*Standard Deviation*), varians (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (maksimum score), maka dapat digunakan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 20.0

Tabel 4.1 Rekapitulasi Data deskriptif variabel X1, X2 X3 dan Y

		Statistics			
		kepemimpinan instruksional	motivasi berprestasi	kualitas kehidupan kerja	kepuasan kerja
N	Valid	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0
Mean		51.46	53.18	88.07	52.16
Std. Error of Mean		1.435	1.639	2.530	1.457
Median		51.00	54.50	91.50	52.00
Mode		52	54 ^a	86	52
Std. Deviation		11.833	13.515	20.862	12.011
Variance		140.013	182.655	435.233	144.257
Range		66	62	96	65
Minimum		24	18	36	22
Maximum		90	80	132	87

Sum	3499	3616	5989	3547
-----	------	------	------	------

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

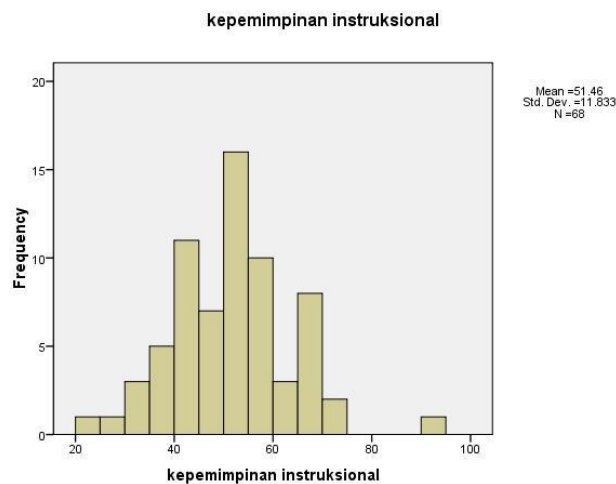
a. Kepemimpinan instruksional (X1)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel kepemimpinan instruksional (X1) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 68 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 51.46, nilai tengah (*median*) sebesar 51.00 nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 52, simpangan baku (*Standard Deviation*) sebesar 11.833, varians (*Variance*)sebesar 140.013, rentang (*range*) sebesar 66, skor terendah (*minimum score*) sebesar 24, skor tertinggi (*maksimum score*) sebesar 90. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel kepemimpinan instruksional (X1) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi skor kepemimpinan instruksional (X1)

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
24-34	5	7.4	7.4	16.2
35-45	17	25.1	25.1	270.5
46-56	28	41.2	41.2	532.5
57-67	11	16.2	16.2	658.8
68-78	5	7.4	7.4	192.7
79-89	0	0	0	0
90-100	1	1.5	1.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022



Gambar 4.1. Histogram Kepemimpinan Instruksional (X1)

b. Motivasi berprestasi(X2)

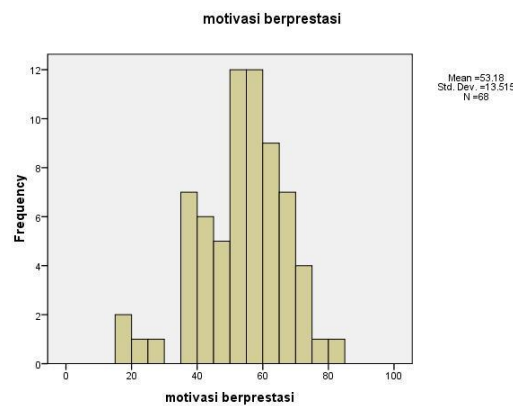
Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Motivasi berprestasi (X2) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 68 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 53.18, nilai tengah (*median*) sebesar 54.50 nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 54, simpangan baku (*Standard Deviation*) sebesar 13.515, varians (*Variance*)sebesar 182.655, rentang (*range*) sebesar 62, skor terendah (*minimum score*) sebesar 18, skor tertinggi (*maksimum score*) sebesar 80. Adapun tabel distribusi frekuensi dari Motivasi berprestasi(X2) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi skor Motivasi berprestasi (X2)

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18-28	4	5.9	5.9	13.2
29-39	7	10.3	10.3	36.8
40-50	13	19.1	19.1	239.7
51-61	27	39.7	39.7	564.6
62-72	11	16.2	16.2	495.7

73-83	3	4.5	4.5	295.6
Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022



Gambar 4.2. Histogram Motivasi berprestasi (X2)

c. Kualitas Kehidupan Kerja(X3)

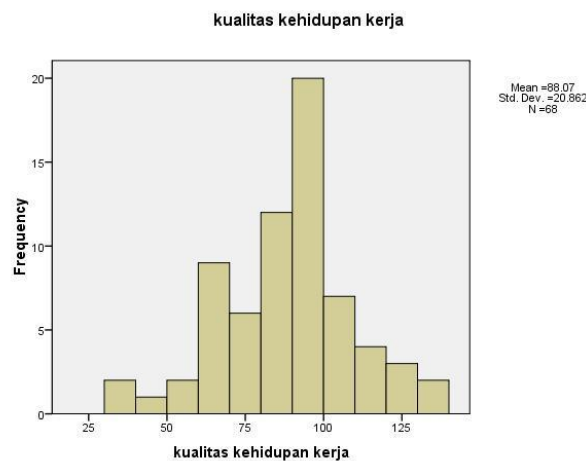
Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X3) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 68 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 88.07, nilai tengah (*median*) sebesar 91.50 nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 86, simpangan baku (*Standard Deviation*) sebesar 20.862 varians (*Variance*)sebesar 435.233, rentang (*range*) sebesar 96, skor terendah (*minimum score*) sebesar 36, skor tertinggi (*maksimum score*) sebesar 132. Adapun tabel distribusi frekuensi dari Kualitas Kehidupan Kerja (X3) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi skor Kualitas Kehidupan Kerja (X3)

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
36-46	3	4.5	4.5	8.8

47-57	2	3.0	3.0	13.3
58-68	8	11.8	11.8	82.3
69-79	7	10.3	10.3	97.1
80-90	12	17.7	17.7	229.5
91-101	20	29.3	29.3	553
102-112	10	14.8	14.8	672.1
113-123	3	4.5	4.5	282.3
124-134	3	4.5	4.5	295.6
Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022



Gambar 4.3. Histogram Kualitas Kehidupan Kerja (X3)

d. Kepuasan Kerja (Y)

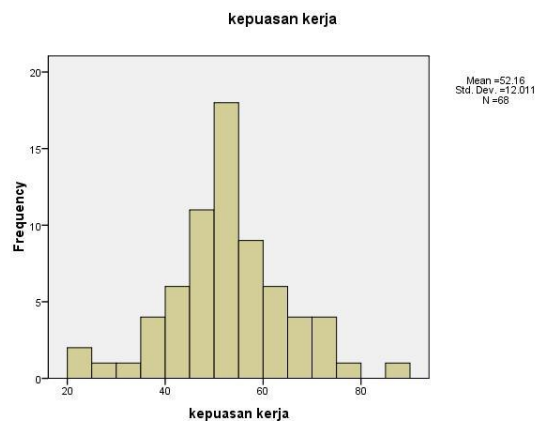
Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Kepuasan Kerja (Y) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 68 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 52.16, nilai tengah (*median*) sebesar 52.00 nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 52, simpangan baku (*Standard Deviation*) sebesar 12.011 varians (*Variance*) sebesar 144.257, rentang (*range*) sebesar 65, skor terendah (*minimum score*) sebesar 22, skor tertinggi

(maksimum score) sebesar 87. Adapun tabel distribusi frekuensi dari Kepuasan Kerja (Y) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi skor Kepuasan Kerja (Y)

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
22-32	4	5.9	5.9	13.2
33-43	10	14.8	14.8	94.2
44-54	29	48.6	48.6	416.1
55-65	16	23.5	23.5	698.5
66-76	7	10.3	10.3	97.1
77-87	2	3.0	3.0	198.5
Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022



Gambar 4.4. Histogram Kepuasan Kerja (Y)

4.2 Tingkat Penentuan Kecenderungan Variabel

Dalam menentukan range untuk nilai tingkat kecenderungan variabel penelitian, maka digunakan rumus sebagai berikut:

Tinggi = $X \geq \text{Mean} + \text{Standar Devisiasi}$

Sedang = $\text{Mean} - \text{Standar Devisiasi} \leq X < \text{Mean} + \text{Standar Devisiasi}$

Kurang = $X < \text{Mean} - \text{Standar Deviasi}$.

a. Kepemimpinan Instruksional (X1)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 51.46 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 11.83

Tinggi = $X \geq M + SD$

$$= X \geq 63.29$$

$$= X \geq 63 \text{ (dibulatkan)}$$

Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$

$$= 39.63 \leq X < 63$$

$$= 40 \leq X < 63 \text{ (dibulatkan)}$$

Kurang = $X < M - SD = X < 39.63$

$$= X < 40 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan Kepemimpinan Instruksional sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Instruksional (X1)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 63$	13	19.1	Tinggi
2	$40 \leq X < 63$	45	66.1	Sedang
3	$X < 40$	10	14.7	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel kecenderungan Kepemimpinan (X1) adalah:

- 1) Responden yang memiliki $X \geq 63$ ada 13 orang atau sebanyak 19.1% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $40 \leq X < 63$ ada 45 orang atau sebanyak 66.1% dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $X < 40$ ada 10 orang atau sebanyak 14.7% dengan kategori kurang

b. Motivasi Berprestasi (X2)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 53.18 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 13.51

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 66.69$$

$$= X \geq 67 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 39.67 \leq X < 66.69$$

$$= 40 \leq X < 67 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 39.67$$

$$= X < 40 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan Motivasi Berprestasi sebagai berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi Berprestasi (X2)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 67$	9	13.2	Tinggi
2	$40 \leq X < 67$	48	70.5	Sedang
3	$X < 40$	11	16.1	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecendrungan variabel Motivasi Berprestasi (X2) adalah:

- 1) Responden yang memiliki $X \geq 67$ ada 9 orang atau sebanyak 13.2% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $40 \leq X < 67$ ada 48 orang atau sebanyak 70.5% dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $X < 40$ ada 11 orang atau sebanyak 16.1% dengan kategori kurang.

c. Kualitas Kehidupan Kerja (X3)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 88.07 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 20.87

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 108.93$$

$$= X \geq 109 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 67.21 \leq X <$$

$$= 67 \leq X < 58 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 67.21$$

$$= X < 67 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Kategorisasi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X3)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 109$	9	13.2	Tinggi
2	$67 \leq X < 109$	47	69.1	Sedang
3	$X < 67$	12	17.6	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X3) adalah:

- 1) Responden yang memiliki $X \geq 109$ ada 9 orang atau sebanyak 13.2% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $67 \leq X < 109$ ada 47 orang atau sebanyak 69.1% dengan kategori sedang.

- 3) Responden yang memiliki score $X < 67$ ada 12 orang atau sebanyak 17.6 % dengan kategori kurang.

d. Kepuasan Kerja (Y)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 64.17 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 40.15.

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 64.17$$

$$= X \geq 64 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 40.15 \leq X < 64.17$$

$$= 40 \leq X < 64 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 40.15$$

$$= X < 40 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan Kepuasan Kerjasebagai berikut:

Tabel 4.10 Distribusi Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 64$	10	14.7	Tinggi
2	$40 \leq X < 64$	50	73.5	Sedang

3	$X < 40$	8	11.7	Kurang
---	----------	---	------	--------

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecendrungan variabel Kepuasan Kerja(Y) adalah:

- 1) Responden yang memiliki $X \geq 64$ ada 10 orang atau sebanyak 14,7% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $40 \leq X < 64$ ada 50 orang atau sebanyak 73.5% dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $X < 40$ ada 8 orang atau sebanyak 11.7% dengan kategori kurang.

4.3 Pengujian Persyaratan Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013: 210) untuk pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis. Pengujian Persyaratan Analisis Data merupakan suatu model yang digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu data untuk digunakan dalam suatu penelitian. Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

4.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi data apakah terdistribusi secara normal dalam model regresi berganda yang digunakan. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error (ϵ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS 20.0. Hasil uji Normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10. Normalitas Kolmogorov-Smirnov
Tests of Normality**

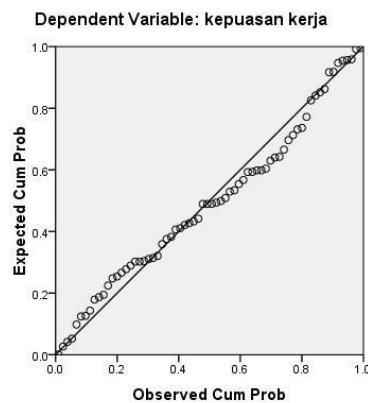
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.30109463
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.143
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		1.175
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil uji normalitas data menurut Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan dari 68 responden yang meliputi data variabel kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi (X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3)

terhadap Kepuasan Kerja (Y). Diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (2 – tailed).

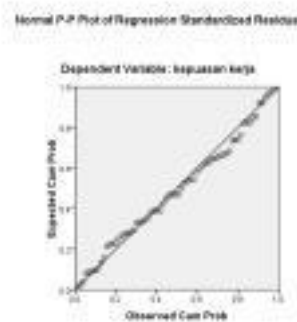
Berdasarkan hasil uji di atas, Kolmogorov-Smirnov Test adalah pengujian lain dalam uji normalitas yang menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.126 lebih besar dari alpha (0.05), sehingga disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal..Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal maka salah satunya dapat melihat grafik P-Plots dan histogram dari ketiga variabel tersebut.Cara melihat grafik P-Plots adalah apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



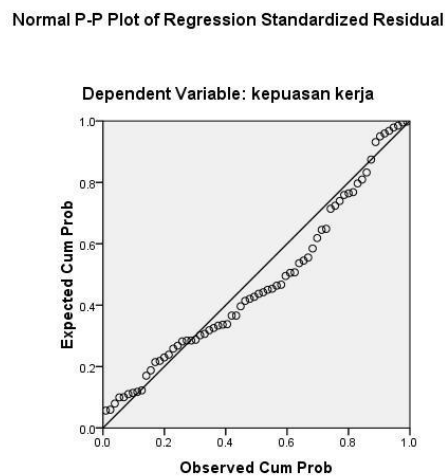
Gambar 4.5. Grafik P-Plots Data kepemimpinan instruksional (X1)

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel kepemimpinan instruksional terdistribusi normal.



Gambar 4.7. Grafik P-Plots Data motivasi berprestasi (X2)

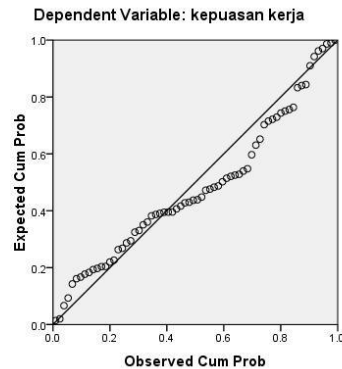
Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel motivasi berprestasi terdistribusi normal.



Gambar 4.8. Grafik P-Plots Data Kualitas Kehidupan Kerja (X3)

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data Kualitas Kehidupan Kerjaterdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4.8. Grafik P-Plots Data Kepuasan Kerja (Y)**

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data Kepuasan Kerjaterdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Jika terjadi hubungan maka dapat dikatakan terjadi permasalahan multikolinearitas. Beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara lain dengan melihat angka Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) hitungannya. Pedoman keputusan berdasarkan nilai Tolerance:

- a. Jika nilai Tolerance $> 0,10$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

b. Jika nilai Tolerance $< 0,10$, maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF):

a. Jika nilai VIF $< 10,00$, maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

b. Jika nilai VIF $> 10,00$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasil uji Multikolinearitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11. Angka Tolerance dan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
kepemimpinana instrksi	.879	1.138
motivasi berprestasi	.551	1.815
kualitas hidup	.579	1.727

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa:

a. variabel kepemimpinan instrksi nilai VIF 1.138. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

b. variabel motivasi berprestasi nilai VIF 1.815 Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

c. variabel kualitas hidup nilai VIF 1.727 Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Dari Uji multikolinearitas ini dapat dilihat adanya korelasi antara variabel independen (bebas) dan tidak terjadi permasalahan multikolinearitas.

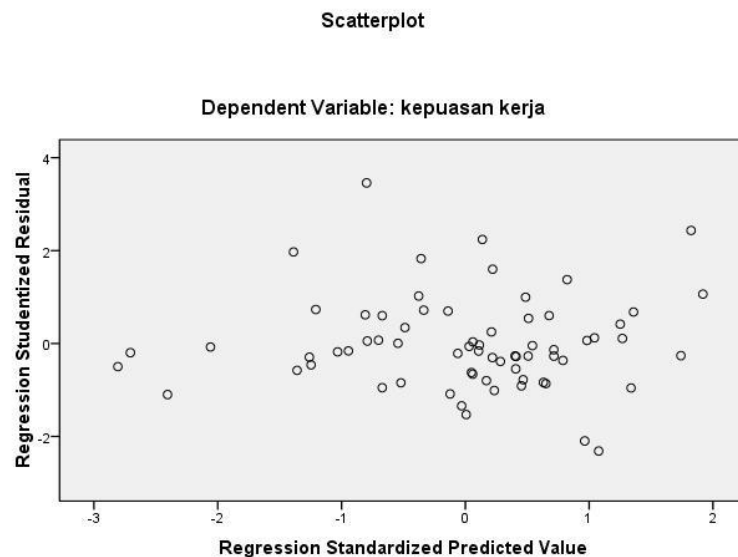
4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan melihat grafik Scatterplot.

Grafik Scatterplot adalah cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol (0).
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebur kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Hasil uji Scatterplot yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:



Gambar 4.8. Grafik Scatterplot

Berdasarkan output Grafik Scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4.3.4 Analisis Uji Linearitas Regresi

Setelah didapatkan syarat analisis data, yaitu data yang terdistribusi secara normal, tidak terjadi permasalahan multikolinearitas dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas, maka akan dilakukan analisis uji linearitas. Analisis uji Linearitas yang digunakan adalah uji analisis regresi. Analisis Regresi yang digunakan ada dua cara yaitu analisis regresi parsial dengan menggunakan uji t dan analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F.

4.3.5 Analisis Regresi Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat. Caranya yaitu dengan melakukan pengujian koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji-t. Hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh:

Tabel 4.11. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.638	5.052		1.710	.092
kepemimpinana instrksi	.838	.082	.017	2.005	.017
motivasi berprestasi	.290	.091	.326	3.185	.002
kualitas hidup	.309	.057	.537	5.382	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi(X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji t Parsial dalam analisis regresi dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Ditolak.
- 3) Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Ditolak.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- a) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Kepemimpinana Instruksional (X1) adalah sebesar 0,017 dan nilai t hitung sebesar 2.005. Karena nilai signifikansi (Sig.) $0,017 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Kepemimpinana Instruksional (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Kepemimpinana Instruksional (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).
- b) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Motivasi Berprestasi(X2) adalah sebesar 0,002 dan nilai t hitung sebesar 3.185. Karena nilai signifikansi (Sig.) $0,002 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Motivasi Berprestasi(X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Motivasi Berprestasi(X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).
- c) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Kualitas Hidup(X3) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 5.382. Karena nilai signifikansi (Sig.) $0,04 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Kualitas Hidup(X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja(Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Kualitas Hidup(X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja(Y).

4.3.6 Analisis Regresi Berganda/ Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan:

- 1) Apabila nilai signifikan F hitung $<$ nilai signifikan $\alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan diterima.
- 2) Sebaliknya jika nilai signifikan F hitung $>$ nilai signifikan $\alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima.

Penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda.

Menurut Sugiyono (2015:277) “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya)”. Untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 20.0.

Hasil uji Regresi Berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.13. Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6093.720	3	2031.240	36.399	.000 ^a

Residual	3571.501	64	55.805	
Total	9665.221	67		

a. Predictors: (Constant), kualitas hidup, kepemimpinan instruksi, motivasi berprestasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel), variabel kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi(X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja.

4.3.7 Koefisien Determinan (R²)

Uji ini digunakan untuk melihat kontribusi (besarnya sumbangan) variabel bebas, yaitu Budaya sekolah, kompetensi profesional dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Dari data yang didapatkan pada uji F (simultan) diketahui bahwa variabel kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi(X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Tetapi belum diketahui berapa besar persentase pengaruh dari kedua variabel. Maka hasil uji Koefisien determinan (R²) dilakukan untuk mengetahui besar persentase pengaruh tersebut dengan menggunakan SPSS 20.0. Hasilnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------

1	.794 ^a	.630	.613	7.470	1.192
---	-------------------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), kualitas hidup, kepemimpinan instruksi, motivasi berprestasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi(X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kepuasan kerja (R square) maka dapat dilihat dari tabel diatas. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variabel kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi(X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3), secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja (R square) adalah sebesar .630. Artinya variabel kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi(X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3), secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja sebesar 63% dan 37% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis, ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab uji persyaratan analisis penelitian telah memenuhi persyaratan. Untuk menguji besarnya pengaruh variabel kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi(X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3), terhadap Kepuasan Kerja(Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji t. Sedangkan untuk menguji besarnya pengaruh variabel kepemimpinan instruksional (X1),

motivasi berprestasi(X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3), terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara bersama sama atau simultan digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji F

4.4.1 Pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan instruksional terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan instruksional terhadap Kepuasan Kerja”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.638	5.052		1.710	.092		
	kepemimpinana instrksi	.838	.082	.017	2.005	.017	.879	1.138

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerj

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel kepemimpinan instruksional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah $\hat{Y} = 8.638 + 0.838X_1$. Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai kepemimpinan instruksional sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerj sebesar 0.838. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan instruksional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 2.005 dimana t hitung $>$ t tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,017. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 2.005 atau nilai signifikansi (Sig.) $0,017 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara kepemimpinan instruksional X1 terhadap Kepuasan Kerja Y.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.273 ^a	.074	.060	11.643	.941

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan instruksional

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh Kepemimpinan Instruksional terhadap Kepuasan Kerja sebesar 74.0%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Kepemimpinan Instruksional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 74.0% sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa Kepemimpinan Instruksional memiliki pengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja. Semakin baik Kepemimpinan Instruksional maka akan semakin baik pula Kepuasan Kerja.

4.4.2 Pengaruh positif dan signifikan Motivasi berprestasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap Kepuasan Kerja.”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.638	5.052		1.710	.092		
	motivasi berprestasi	.290	.091	.326	3.185	.002	.551	1.815

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerj

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Mootivasi Berprestasi(X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah $\hat{Y} = 8.638 + 0.290X1$. Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai Mootivasi Berprestasi sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 0.298. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Mootivasi Berprestasi(X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 3.185 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,017. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 3.185 atau nilai signifikansi (Sig.) 0,02 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi X2 terhadap Kepuasan Kerja Y.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 ^a	.461	.453	8.881	1.499

a. Predictors: (Constant), motivasi berprestasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 67.9%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Motivasi Berprestasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 67.9% sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja. Semakin baik Motivasi Berprestasi maka akan semakin baik pula Kepuasan Kerja.

4.4.3 Pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap Kepuasan Kerja”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.638	5.052		1.710	.092		

kualitas hidup	.309	.057	.537	5.382	.000	.579	1.727
----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerj

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel kualitas kehidupan kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah $\hat{Y} = 8.638 + 0.309X_3$. Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai Mootivasi Berprestasisebesar satu satuan, maka akanmempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 0.309.Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 5.382 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 3.185atau nilai signifikansi (Sig.) $0.000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap Kepuasan KerjaY.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.567	.560	7.967	1.165

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.567	.560	7.967	1.165

a. Predictors: (Constant), kualitas kehidupan kerja

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 56.7%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara kualitas kehidupan kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 56.7% sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja. Semakin baik kualitas kehidupan kerjamaka akan semakin baik pula Kepuasan Kerja.

4.4.4 Pengaruh kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi(X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3)

Penelitian ini sesuai dengan teori bahwa kepemimpinan instruksional merupakan faktor eksternal yang bertujuan mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan belajar mengajar, melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar, dengan tujuan meningkatnya Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi(X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) yang dimiliki oleh guru terhadap Kepuasan Kerjaberdasarkan hipotesis nol (Ho)

yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi(X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja(Y) melawan hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh F hitung sebesar 36.399 dengan signifikansi (Sig.) 0,000. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi(X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,630, yang berarti bahwa kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi(X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 63.0% dan sisanya yaitu 37.0% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 8.638 + 0.838X_1 + 0.290X_2 + 0.309X_3$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi(X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor Kepuasan Kerja sebesar 0,630. Dengan demikian, maka dari ketiga variabel di atas memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah menggunakan program SPSS 20.0, dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu adanya “Pengaruh kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi (X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja” baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

Tabel 4.14. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.638	5.052		1.710	.092
kepemimpinana instrksi	.838	.082	.017	2.005	.017
motivasi berprestasi	.290	.091	.326	3.185	.002
kualitas hidup	.309	.057	.537	5.382	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini, dapat dibahas dengan caramengkonfirmasi terhadap teori-teori yang sudah ada, sebagaimana telahdikemukakan pada Bab II di atas, yaitu:

4.5.1 Analisis Pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Bumburg & Andrews dalam jurnal Aji (2019:201) kepemimpinan instruksional terpusatnya upaya mencapai sekolah yang efektif melalui serangkaian kegiatan 1) Perencanaan 2) Pengorganisasian 3) Pelaksanaan 4) Memotivasi 5). Pengawasan, sementara sekolah pemimpin Efektif Greefield

dalam jurnal Aji (2019:201) telah mendefinisikan kepemimpinan instruksional sebagai "tindakan yang dilakukan dengan maksud mengembangkan lingkungan kerja yang produktif dan satisfyinf untuk guru dan kondisi pembelajaran yang diinginkan dan hasil untuk anak-anak, "menambahkan bahwa" kepemimpinan tersebut efektif untuk sejauh bahwa tujuan yang luas tercapai.

Hasil penelitian penelitian menunjukkan statistik pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif kepemimpinan instruksional (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 2.005 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,017. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan kepemimpinan instruksional terhadap Kepuasan Kerja.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 74.0 yang berarti bahwa kepemimpinan instruksional memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 74.0% dan sisanya yaitu 26.0% ditentukan oleh faktor lainnya. hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 8.638 + 0.838X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan instruksional akan diikuti peningkatan skor Kepuasan Kerja sebesar 0.838

4.5.2 Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap Kepuasan Kerja

Falahy (2005: 15) Motivasi berprestasi dalam dunia pendidikan merupakan kombinasi dari tiga faktor yaitu : (a) faktor keberhasilan pendidikan; (b) keberhasilan dalam melaksanakan tugas; dan (c) pengalaman sukses/gagal dalam pelaksanaan tugas Yuyuk Liana (2012:15) Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri orang-orang untuk berprestasi dan berusaha berprestasi dalam upaya untuk mencapai tujuan. Guru-guru akan bekerja lebih baik jika mereka sungguh-sungguh diberi motivasi. Guru-guru yang berhasil karena adanya motivasi berprestasi akan memberikan sumbangan yang berharga kepada pendidikan

Herlina (2005:16) Faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja guru adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan suatu karakteristik kepribadian yang penting dalam lingkungan organisasi, yang ditandai dengan adanya dorongan pada individu untuk mengungguli orang lain, berprestasi sesuai dengan seperangkat standar yang berlaku dan berjuang untuk sukses. Motivasi merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Motivasi berprestasi bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan.

Hasil penelitian penelitian menunjukkan statistik pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t . Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar

3.185 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,02. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan motivasi berprestasi terhadap Kepuasan Kerja.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 46.1 yang berarti bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 46.1% dan sisanya yaitu 53.9% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 8.638 + 0.290X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi berprestasi akan diikuti peningkatan skor Kepuasan Kerja sebesar 0,290

4.5.3 Analisis Pembahasan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian Setiyadi and Wartini, (2016) Hasil uji regresi linier sederhana untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,024 dan lebih kecil dari α yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap kepuasan kerja.

Cascio (2015) Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dapat menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi. Hal tersebut didasarkan pada konsep bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari dua aspek. Pertama, perasaan memiliki organisasi

dan kedua adalah tanggungjawab yang dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan produktivitas kerja. Perasaan yang kuat terhadap kedua aspek tersebut merupakan wujud dari kualitas kehidupan kerja (quality of work life) yang semakin baik. Sebagaimana Putra dalam (162) Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka motivasi yang dimiliki juga akan semakin tinggi sehingga pada akhirnya karyawan akan cenderung untuk tetap bertahan dalam sebuah Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Kualitas Kehidupan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung 5.382 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,00. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R^2 square) = 0,567 yang berarti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 56.7% dan sisanya yaitu 3.3% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 86.36 + 0.309X_3$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kualitas Kehidupan Kerja akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0.309

4.5.4 Pengaruh Kepemimpinan Instruksional (X1), motivasi berprestasi (X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Aji (2019) Kepala sekolah merupakan pemimpin penting ditingkat sekolah. Mereka memiliki banyak fungsi kerja harian di sekolah Untuk meningkatkan proses mengajar dan pembelajaran. Namun, kenyataan masih banyak para kepala sekolah rupanya terlalu sibuk dengan semua Tanggungjawab harian dalam mengatur dan menjalankan sekolah. Hal Ini memberi kesan bahwa para kepala sekolah harus memberikan banyak perhatian untuk menjadi pemimpin instruksional Karena hal ini dapat banyaK membantubaikdalamprosesmengajardanPembelajaran yang dapat mengarah pada kualitas pendidikan. Selain itu, sekolah adalah sebuah organisasi yang mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. Untuk memperoleh tujuan tersebut, iklim organisasi sekolah sangatlah penting. Atas dasar di atas, jelas terlihat bahwa kepuasan kerja seorang guru setidaknya ditentukan oleh dua variabel pendukung, diantaranya, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah. Atas dasar pemikiran tersebut peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang dilakukan untuk mengungkap dua variabel yang secara signifikan berhubungan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan instruksional dan iklim sekolah baik secara parsial, maupun secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor, sedangkan responden terdiri dari guru PNS SDN di Pamijahan Kabupaten

Bogor. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana, dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 2,786 Sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ dengan $dk = 48$ adalah sebesar 2,010. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi korelasi menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($2,786 > 2,010$). Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh positif kepemimpinan instruksional (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) teruji kebenarannya. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 3,832 Sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ dengan $dk = 48$ adalah sebesar 2,010. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi korelasi menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($3,832 > 2,010$). Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh positif iklim sekolah (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) teruji kebenarannya. Selanjutnya berdasarkan uji regresi berganda Berdasarkan hasil uji keberartian persamaan regresi linier ganda diperoleh F hitung sebesar 7,199 sedangkan F tabel untuk penyebut 2 dan pembilang 47 untuk taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,20 yang berarti nilai F hitung $>$ F tabel ($7,199 > 3,20$). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya H_a yang menyatakan terdapat pengaruh positif kepemimpinan instruksional dan iklim sekolah secara bersama - sama terhadap kepuasan kerja guru dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi (X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi (X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melawan

hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai F hitung sebesar 36.399 dan signifikansi (Sig.) 0,000.

Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi (X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0.630, yang berarti signifikan kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi (X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 63.0% dan sisanya yaitu 37.0% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 8.638 + 0.838X_1 + 0.290X_2 + 0.309X_3$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit kepemimpinan instruksional (X1), motivasi berprestasi (X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor Kepuasan Kerja 63.0. Dengan demikian, maka dari Ketiga variabel di atas memiliki pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja.

BAB V

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data penelitian dengan persyaratan analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, serta uji regresi yang telah terpenuhi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan instruksi terhadap kepuasan kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 74.0, yang berarti bahwa kepemimpinan instruksi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 74.0% dan sisanya yaitu 26% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 8.638 + 0.838X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai kepemimpinan instruksi akan diikuti peningkatan nilai kepuasan kerja sebesar 0,838.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,461 yang berarti bahwa antara motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja sebesar 46.1% dan sisanya yaitu 53.9% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 8.638 + 0.290X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai motivasi berprestasi akan diikuti peningkatan nilai terhadap kepuasan kerja sebesar 0,290.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien

determinasi R^2 (R square) = 0,567 yang berarti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 56,7% dan sisanya yaitu 43.3 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 8.638 + 0.309X_3$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai Kualitas Kehidupan Kerja akan diikuti peningkatan nilai Kepuasan Kerja sebesar 0,309

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan instruksional (X_1), motivasi berprestasi (X_2), dan kualitas kehidupan kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = yang berarti bahwa Kepuasan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 63.0% dan sisanya yaitu 37.0% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan $\hat{Y} = 8.638 + 0.838X_1 + 0.290X_2 + 0.309X_3$

2.8 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi tersebut, dibawah ini saran-saran yang dapat diberikan :

- 2.8.1 Dengan besarnya pengaruh kepemimpinan instruksional dalam memimpin akan memberikan dampak yang baik untuk mencapai kepuasan guru dalam bekerja. Sedangkan mencapai hal tersebut seorang pemimpin di harapkan memiliki kemampuan dalam memenuhi kebutuhan guru.
- 2.8.2 Kepala sekolah selaku pimpinan di sekolah agar dapat terus meningkatkan loyalitas, melalui supervisi yang dilakukan kepala madrasah maka guru akan senantiasa mendapat pembinaan, perhatian serta pengawasan yang baik dari

kepala sekolah kenaikan gaji ataupun kenaikan pangkat berdasarkan kinerja guru dan lama mengabdikan.

2.8.3 Guru sebagai pihak yang berperan penting dalam suksesnya mencapai tujuan pendidikan agar tetap melakukan peningkatan kemampuan penggunaan teknologi mengikuti perkembangan zaman dan pembaharuan proses pembelajaran sebagai implikasi dari profesionalitas guru.

2.8.4 Penelitian dalam bidang pendidikan khususnya pada ranah kepemimpinan instruksional, motivasi berprestasi, serta kualitas kehidupan kerja guru. selain itu dapat dipertajam dan didukung dari berbagai pihak dan sumber sehingga hasil penelitian akan memberikan acuan yang baik guna meningkatkan mutu pendidikan, khususnya di Kota Medan dan umumnya di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Kadir. 2009. *Pengenalan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Agustin, Leo. 2006. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: CV Alfabeta
- Aji. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Dan Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. Volume 1 Nomor 2. <https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/reslaj/article/view/109/86> diakses pada tanggal 18 April 2022
- A.M, Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Anang Prestawan. 2010. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. Skripsi, Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta. http://eprints.umk.ac.id/3541/7/DAFTAR_PUSTAKA.pdf. Diakses pada tanggal 24 November 2021
- As'ad, 2004. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Aneka Cipta.
- Bekthi. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 6 No 2. <https://e-journal.unair.ac.id/JAKI/article/view/8620/6419>. Diakses pada tanggal 18 April 2022
- Danim, Sudarwan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Darmansyah Pohan, 2013. *Hubungan motivasi berprestai dan iklim organisasi dengan kepuasan kerjaiguru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota*. Tesis. Univesitas Negeri Medan
- Dewi Kusuma Wardani & Mintasih Indriayu, 2015. Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. Hal 684-693. <http://eprints.uny.ac.id/21973/1/61%20Dewi%20Kusuma%20Wardani%20%26%20Mintasih%20Indriayu.pdf>.diakses pada tanggal 25 November 2021

- E. Mulyasa, 2004. *Kurikulum Berbasis kompetensi*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Falahy.2005. Studi Korelasi Antara Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru (Studi pada guru SMK Samarinda). Tesis dipublikasikan (www.geocities.com/guruvalah) diakses pada tanggal 18 April 2022
- Gustria Sari. 2013. Kontribusi kepemimpinan transformasional kepala tk dan pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah. *Jurnal administrasi pendidikan* 17 (1). <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/6442/4399> diakses pada tanggal 25 november 2021
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi. Aksara. Jakarta
- Harsono. 2005. *Kapital Skeletal Neurologi. Edisi ke-2*. Yogyakarta: Gajah Mada. University Press.
- Herlina.2005. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Motivasi Berprestasi Pada Karyawan (Studi pada PT Kemasindo Indah Triutama), Penelitian dipublikasikan (www.psikologi-untar.com). Universitas Tarumanegara
- Kurniawan. Akrim. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior Pada Badan Pengelolapajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Imawah* 1(2) <http://publikasiilmiah.umsu.ac.id/index.php/jim/article/view/1104>. diakses pada tanggal 24 November 2021
- McClelland, D. 2000. *David McClelland's Motivational Needs Theory*. Net. MBA.com. www.google.com/motivation-mcclelland.htm. Diakses pada tanggal 21 Novemebr 2021
- Mukhammad A Karim, Erni Rosminingsih, Soedjarwo*. 2020. Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Terhadap Efikasi Diri Guru. *jurnal inspratif pendidikan*, 9 (2). <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Inspiratif-Pendidikan/article/view/14883> diakses pada tanggal 24 november 2021
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Newstorm, John W and Keith Davis. 2002. *Organization and Behaviour: Human behavior at work-international edition*. Singapore: McGrawHill diakses pada tanggal 13 September 2020
- Nurseto, Tejo. (2011). "Membuat Media Pembelajaran yang Baik". *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, Volume 8, Nomor 1: halaman 19-35. http://eprints.ums.ac.id/30409/10/DAFTAR_PUSTAKA.pdf diakses pada tanggal 25 November 2021
- Reza Ahmadiansah, 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja iGuru iSmk Muhammadiyah Salatiga. <https://ijtiad.iainsalatiga.ac.id/index.php/INJECT/article/view/652/493>. diakses pada tanggal 28 Januari 2021
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Santrock, John W. 2011. *Perkembangan Anak Edisi 7 Jilid 2*. (Terjemahan: Sarah Genis B) Jakarta: Erlangga.
- Santrock, John W. Adolescence. 2003. *Perkembangan Remaja*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga
- Sanusi, Ahmad, 2009. *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan*, (Bandung: Prospect
- Shirley Lusia Marietta Sidabutar, Paningkat Siburian, Salman Bintang. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir. *Jurnal tabularasa* 14 (3). <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/tabularasa/article/view/9746>. diakses pada tanggal 24 November 2021
- Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Strategik*. Bumi Aksara: Jakarta
- Sukadji. 2001. *Motivasi dalam Masyarakat*. Jakarta : Gramedia.
- Supardi, 2013. *Sekolah Efektif; Konsep Dasar dan Praktiknya*. Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Suwedana Suwedana, Nyoman Natajaya, Igk A. Sunu. 2013. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Tentang Persepsi Para Guru Smk Negeri 1 Bangli). <https://www.neliti.com/publications/74860/kontribusi-kepemimpinan-kepala-sekolah-motivasi-berprestasi-dan-kepuasan-kerja-t>. diakses pada tanggal 24 November 2021
- Usman, Husaini, 2011. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- , 2015. Jurnal pendidikan kepemimpinan, Model Kepemimpinan Instructional kepala Sekolah, Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta
- Sudar Ammond, L.D., Meyerson, D., LaPointe, M., & Orr, M.T., 2010. *Preparing Principals for A Changing World Lessons from Effective School Leadership Programs*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Sergiovanni, Thomas J., McCarthy, Martha M., Fowler, Frances C., 2009. *Educational Governance and Administration*. USA: Person Education, Inc.
- Wardani, D.K & Indriayu, M, 2015. Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean, <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/19435/5/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 24 November 2021
- Southworth, Geoff, Journal National College for School, Leadership Instructional Leadership In Schools: Reflections and Emperical Evidence, dalam <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/19435/5/BAB%20II.pdf>, diakses pada 24 November 2021
- Liana, yuyun. 2012. Iklim Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru. Volume 1, Nomor 2, Agustus.

<file:///C:/Users/hp/Downloads/285-280-1-PB.pdf>. diakses pada tanggal 18 April

2022

Lampiran 1

ANGKET KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL

Identitas Responden

Nama :

Sekolah :

Jenis Kelamin :

Petunjuk pengisian: Angket penelitian ini ditujukan dengan maksud untuk menggali informasi tentang kepemimpinan. Berikan jawaban anda dengan menandai salah satu dari kolom pilihan jawaban anda dengan tanda (√). Jawaban anda tidak mempengaruhi nilai akademis anda di sekolah.

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
	Menetapkan tujuan dengan jelas					
1	Kepala sekolah membuat rencana Untuk pencapaian tujuan					
2	kepala sekolah menggunakan data sebagai gambaran untuk mencapai tujuan					
3	Kepala sekolah membuat target yang mudah dimengerti oleh guru					
	Bersikap positif terhadap siswa, staf, dan orang tua siswa					
4	Kepala sekolah mengomunikasikan dengan orang tua, siswa dan guru tentang tujuan sekolah					
5	Kepala sekolah menayangkan tujuan sekolah misalnya Dimading					
6	Kepala Sekolah memastikan					

	bahwa prioritas guru mengajar dikelas merupakan prioritas					
	Mengembangkan kemampuan profesional guru,					
7	Kepala Sekolah melakukan pengamatan praktek mengajar guru dikelas secara teratur					
8	Kepala sekolah Memberitahukan kepada guru hasil pengamatan praktek kerja					
9	Kepala Sekolah menunjukkan dengan Jelas siapa yang bertanggung jawab mengkoordinasikan kurikulum sekolah.					
	Mengkondisikan staf untuk mencapai cita-cita					
10	Kepala Sekolah mendukung segala kegiatan yang berlangsung di sekolah					
11	Kepala sekolah membuat jadwal untuk mengembangkan tulisan oleh guru agar lebih berkarya					
12	Kepala Sekolah mendukung pengembangan karir melalui Perpustakaan					
	Mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada guru					
13	Kepala Sekolah secara rutin menyampaikan visi dan misi kepada siswa dan guru					
14	Kepala sekolah membuat hard copy di mading sekolah tentang visi dan misi sekolah					
15	Kepala Sekolah menjadi visi dan misi sekolah sebagai wadah untuk mengembangkan kreativitas					
	Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran,					
16	Kepala sekolah menginformasikan suasana					

	sekolah secara berkesinambungan kepada guru dan siswa					
17	Kepala sekolah menciptakan suasana nyaman untuk Pencapaian target Pembelajaran					
18	Kepala sekolah dan guru menciptakan budaya sekolah yang kondusif					
	Mengevaluasi kemajuan pencapaian tujuan Pembelajaran					
19	Kepala sekolah Menyampaikan hasil pengamatan kepada guru yang telah di laksanakan					
20	Kepala sekolah menyediakan ruang diskusi bagi guru untuk mengembangkan hasil kerja					
	Menjadi narasumber bagi guru					
21	Kepala sekolah menyediakan waktu untuk sharing dengan guru					
22	Kepala sekolah memberikan kebebasan dalam menyampaikan ide					
23	Kepala sekolah meluangkan waktu Bagi guru untuk Mustwarah					

Lampiran 2

ANGKET MOTIVASI BERPRESTASI

Identitas Responden

Nama :

Sekolah :

Jenis Kelamin :

Petunjuk pengisian: Angket penelitian ini ditujukan dengan maksud untuk menggali informasi tentang kepemimpinan partisipatif. Berikan jawaban anda dengan menandai salah satu dari kolom pilihan jawaban anda dengan tanda (√). Jawaban anda tidak mempengaruhi nilai akademis anda di sekolah.

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
	Berorientasi pada tujuan					
1	Saya bangga menjadi profesi seorang guru					
2	Saya bekerja selalu semangat dan antusias dalam bekerja					
3	Saya bekerja dengan tekun dan ulet dalam melaksanakan tugas					
	Target kerja					
4	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
5	Saya melakukan hal yang terbaik dan kadang mendahulukannya dari pada urusan pribadi					
6	Saya mendengarkan masukan dari teman agar pekerjaan selesai tepat waktu					
	Kualitas kerja					
7	Saya Enggan berinteraksi dengan teman sejawat disaat bekerja					
8	Saya Enggan berinteraksi					

	dengan kepala sekolah disaat butuh informasi					
9	Saya memperhatikan pekerjaan yang sudah selesai					
	Bertanggung jawab					
10	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
11	Saya memberikan hasil yang terbaik dari pekerjaan saya					
12	Saya bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan					
	Berani mengambil resiko					
13	Teta Saya p senang mengajarkan bidang studi yang saya ampu, meskipun sarana tidak memadai					
14	Saya menjadikan umpan negatif Sebagai kritik untuk meningkatkan prestasi ke arah yang lebih baik					
15	Saya senang terhadap hal-hal yang baru.					
	Kreatif dan inovatif					
16	Saya mencurahkan seluruh kreativitas pada pekerjaan					
17	Saya mengikuti workshop untuk meningkatkan kompetensi, apabila diberi kesempatan oleh kepala sekolah					
18	Saya berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran saya					
19	Dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang sama, saya senantiasa tertantang untuk menyelesaikan dengan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan rekan saya					
20	Saya tidak mudah putus asa dalam melakukan pekerjaan					
21	Saya berusaha untuk memperbaiki kinerja saya					

Lampiran 3

ANGKET KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Identitas Responden

Nama :

Sekolah :

Jenis Kelamin :

Petunjuk pengisian: Angket penelitian ini ditujukan dengan maksud untuk menggali informasi tentang kepemimpinana partisipatif. Berikan jawaban anda dengan menandai salah satu dari kolom pilihan jawaban anda dengan tanda (√).Jawaban anda tidak mempengaruhi nilai akademis anda di sekolah.

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
	Membuat keputusan					
1	Berani dalam memberikan keputusan disituasi yang dibutuhkan					
2	Menimbang dalam memberikan keputusan					
3	Memberikan waktu untuk keputusan					
4	Menerima keputusan yang telah ditetapkan					
	Bekerja dengan ikhlas					
5	Bekerja tanpa mengharapkan imbalan					
6	Bekerja sesuai dengan job yang di tawarkan tanpa melihat honor yang diberikan					
7	Meluangkan waktu untuk mengerjakan pekerjaan					
	Penghargaan dan pengakuan					
8	Keterbukaan atasan dalam menerima setiap Keluhan					
9	Kemudahan dalam menyampaikan keluhan					
10	Diberikan penghargaan oleh kepala sekolah dalam pencapaian kinerja					
	Lingkungan kerja					
11	Terbentuknya suasana lingkungan kerja yang baik					
12	Berusaha menjaga suasana lingkungan kerja					
13	Kenyamanan ruangan saat bekerja					
14	Keletihan dalam bekerja					
	Hubungan manajerial					
15	Terbangunnya hubungan yang baik dengan atasan					

	dan bawahan					
16	Memberikan waktu untuk berkomunikasi					
	Peningkatan performa					
17	Berusaha melakukan yang terbaik walaupun dalam keadaan yang sulit					
18	Melakukan kegiatan yang meningkatkan kinerja guru					
19	Mementingkan kinerja					

Lampiran 5

ANGKET KEPUASAN KERJA

Identitas Responden

Nama :

Sekolah :

Jenis Kelamin :

Petunjuk pengisian: Angket penelitian ini ditujukan dengan maksud untuk menggali informasi tentang kepemimpinana partisipatif. Berikan jawaban anda dengan menandai salah satu dari kolom pilihan jawaban anda dengan tanda (√). Jawaban anda tidak mempengaruhi nilai akademis anda di sekolah.

No	Perntayaan	Skorr				
		1	2	3	4	5
	pekerjaan					
1	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan.					
2	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.					
3	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
4	Kepala sekolah menuntut pencapaian target kepada guru ketika bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya					
5	Kebijakan sekolah dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya.					
	promosi					
6	Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan(kreatif)					
7	Aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di sekolahn					
8	Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh sekolah kepada guru					
9	Adanya perjanjian yang jelas dengan pihak perusahaan saat menetapkan aturan Pemutusan Hubungan Kerja.					
10	Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja secara					

	bertahap menjadi guru tetap					
	Pengawasan,					
11	Pengawasan yang dilakukan oleh sekolah dilaksanakan sesuai dengan jadwal					
12	Kegiatan pengawasan oleh sekolah menjadi rutinitas setiap semester nya					
13	Pengawasan dilakukan oleh langsung kepala Sekolah					
	Gaji					
14	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan					
15	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.					
16	Honor yang saya terima sesuai dengan tugas saat saya lembur					
17	Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja saya.					
	Rekan kerja					
18	Kemampuan yang dimiliki rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
19	Rekan kerja saya tidak menemui kesulitan dalam pencapaian target yang ditetapkan perusahaan					
20	Kesempatan yang saya miliki untuk memberitahu orang lain tentang apa yang harus mereka lakukan					
21	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.					

Lampiran

Validasi dan reliabilitas Kepemimpinan Instruksi

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	62.97	368.033	.374	.921
x2	62.97	363.964	.476	.919
x3	62.60	354.455	.635	.916
x4	62.93	358.823	.528	.918
x5	62.70	349.666	.746	.914
x6	62.83	358.351	.546	.918

x7	62.60	354.455	.635	.916
x8	62.97	362.792	.471	.919
x9	62.83	351.040	.683	.915
x10	62.83	358.351	.546	.918
x11	62.80	356.717	.580	.917
x12	62.67	351.195	.723	.914
x13	62.90	360.162	.515	.918
x14	62.90	362.645	.469	.919
x15	62.83	358.351	.546	.918
x16	62.70	350.286	.720	.914
x17	62.77	362.323	.489	.919
x18	63.00	362.000	.587	.917
x19	62.77	357.357	.619	.916
X20	63.00	363.034	.503	.919
X21	62.80	357.476	.638	.916
X22	63.03	368.792	.396	.920
X23	63.00	369.724	.379	.921

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65.70	391.114	19.777	23

Validasi dan reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0

Total	30	100.0
-------	----	-------

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	52.17	295.661	.574	.922
x2	52.27	291.306	.645	.921
x3	52.03	295.137	.539	.923
x4	52.27	292.409	.634	.921
x5	51.93	295.651	.545	.923
x6	52.27	292.961	.577	.922
x7	52.03	292.240	.633	.921
x8	52.17	289.385	.661	.920
x9	51.93	295.651	.545	.923
x10	52.30	295.803	.536	.923
x11	52.17	293.178	.582	.922
x12	52.17	289.385	.661	.920
x13	52.13	288.326	.688	.920
x14	52.00	293.310	.616	.921
x15	52.23	290.599	.640	.921
x16	52.23	292.323	.604	.922
x17	52.17	289.385	.661	.920
x18	52.03	289.275	.685	.920
x19	52.10	300.714	.443	.925

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
55.03	324.861	18.024	19

VALIDASI DAN RELIABILITAS MOTIVASI BERPRESTASI

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

x1	57.43	336.461	.760	.924
x2	57.30	338.769	.704	.925
x3	57.43	341.426	.688	.925
x4	57.37	342.033	.682	.925
x5	57.17	350.420	.508	.928
x6	57.27	349.995	.503	.928
x7	57.17	352.902	.459	.929
x8	57.17	347.661	.562	.927
x9	57.17	358.557	.366	.931
x10	57.60	339.352	.706	.925
x11	57.40	344.938	.586	.927
x12	57.20	348.510	.530	.928
x13	57.33	341.057	.680	.925
x14	57.30	338.769	.704	.925
x15	57.27	345.582	.624	.926
x16	57.30	344.010	.626	.926
x17	57.27	341.444	.669	.925
x18	57.27	340.133	.695	.925
x19	57.07	346.478	.593	.927
X20	57.43	353.495	.431	.930
X21	57.43	348.392	.509	.928

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
60.17	379.316	19.476	21

VALIDASI DAN RELIABILITAS KEPUASANKERJA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	56.27	332.961	.779	.925
x2	56.10	340.369	.607	.928
x3	55.90	349.541	.443	.931
x4	56.07	334.133	.773	.925
x5	56.00	332.621	.757	.925
x6	55.97	346.861	.526	.930
x7	55.93	339.375	.671	.927
x8	56.10	332.231	.793	.925
x9	56.07	331.789	.822	.924

x10	55.80	342.717	.591	.929
x11	56.13	349.016	.449	.931
x12	56.07	348.547	.454	.931
x13	56.03	343.482	.563	.929
x14	56.00	354.483	.369	.933
x15	56.37	338.033	.716	.926
x16	56.13	339.292	.660	.927
x17	56.00	354.483	.369	.933
x18	56.07	344.340	.576	.929
x19	56.03	343.275	.567	.929
X20	56.20	338.648	.632	.928
X21	56.10	343.266	.607	.928

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58.87	375.637	19.381	21

Lampiran

HASIL PENGOLAHAN DATA SPSS

Statistics

		kepemimpinaninstruksional	motivasiiberprestasi	kualitaskehidupankerja	kepuasankerja
N	Valid	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0
Mean		51.46	53.18	88.07	52.16
Std. Error of Mean		1.435	1.639	2.530	1.457
Median		51.00	54.50	91.50	52.00
Mode		52	54 ^a	86	52
Std. Deviation		11.833	13.515	20.862	12.011
Variance		140.013	182.655	435.233	144.257
Range		66	62	96	65
Minimum		24	18	36	22
Maximum		90	80	132	87
Sum		3499	3616	5989	3547

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

kepemimpinaninstruksional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	1	1.5	1.5	1.5
	26	1	1.5	1.5	2.9
	33	1	1.5	1.5	4.4
	34	2	2.9	2.9	7.4
	36	1	1.5	1.5	8.8
	38	1	1.5	1.5	10.3
	39	3	4.4	4.4	14.7
	41	2	2.9	2.9	17.6

43	4	5.9	5.9	23.5
44	5	7.4	7.4	30.9
45	1	1.5	1.5	32.4
46	1	1.5	1.5	33.8
47	2	2.9	2.9	36.8
48	2	2.9	2.9	39.7
49	1	1.5	1.5	41.2
50	4	5.9	5.9	47.1
51	5	7.4	7.4	54.4
52	6	8.8	8.8	63.2
54	1	1.5	1.5	64.7
55	3	4.4	4.4	69.1
56	3	4.4	4.4	73.5
57	1	1.5	1.5	75.0
58	2	2.9	2.9	77.9
59	1	1.5	1.5	79.4
63	1	1.5	1.5	80.9
64	2	2.9	2.9	83.8
65	1	1.5	1.5	85.3
66	1	1.5	1.5	86.8
67	2	2.9	2.9	89.7
69	4	5.9	5.9	95.6
72	1	1.5	1.5	97.1
73	1	1.5	1.5	98.5
90	1	1.5	1.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

motivasi berprestasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	18	2	2.9	2.9	2.9
	23	1	1.5	1.5	4.4
	25	1	1.5	1.5	5.9
	35	1	1.5	1.5	7.4
	36	4	5.9	5.9	13.2
	39	2	2.9	2.9	16.2
	40	2	2.9	2.9	19.1
	41	1	1.5	1.5	20.6
	43	2	2.9	2.9	23.5
	44	1	1.5	1.5	25.0
	45	1	1.5	1.5	26.5
	46	1	1.5	1.5	27.9
	47	1	1.5	1.5	29.4
	48	2	2.9	2.9	32.4
	50	2	2.9	2.9	35.3
	51	3	4.4	4.4	39.7
	52	1	1.5	1.5	41.2
	53	1	1.5	1.5	42.6
	54	5	7.4	7.4	50.0
	55	2	2.9	2.9	52.9
	57	5	7.4	7.4	60.3
	58	3	4.4	4.4	64.7
	59	2	2.9	2.9	67.6
	60	2	2.9	2.9	70.6
	61	3	4.4	4.4	75.0
	62	1	1.5	1.5	76.5
	63	1	1.5	1.5	77.9
	64	2	2.9	2.9	80.9
	65	1	1.5	1.5	82.4
	67	3	4.4	4.4	86.8

69	3	4.4	4.4	91.2
72	3	4.4	4.4	95.6
73	1	1.5	1.5	97.1
77	1	1.5	1.5	98.5
80	1	1.5	1.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

kualitaskhidupankerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 36	1	1.5	1.5	1.5
39	1	1.5	1.5	2.9
41	1	1.5	1.5	4.4
52	1	1.5	1.5	5.9
56	1	1.5	1.5	7.4
60	1	1.5	1.5	8.8
62	1	1.5	1.5	10.3
63	1	1.5	1.5	11.8
65	2	2.9	2.9	14.7
66	2	2.9	2.9	17.6
67	1	1.5	1.5	19.1
69	1	1.5	1.5	20.6
70	1	1.5	1.5	22.1
71	2	2.9	2.9	25.0
76	3	4.4	4.4	29.4
80	2	2.9	2.9	32.4
81	1	1.5	1.5	33.8
83	1	1.5	1.5	35.3
84	1	1.5	1.5	36.8
86	5	7.4	7.4	44.1

88	2	2.9	2.9	47.1
91	2	2.9	2.9	50.0
92	1	1.5	1.5	51.5
93	1	1.5	1.5	52.9
94	3	4.4	4.4	57.4
95	2	2.9	2.9	60.3
96	3	4.4	4.4	64.7
97	2	2.9	2.9	67.6
98	3	4.4	4.4	72.1
99	3	4.4	4.4	76.5
102	1	1.5	1.5	77.9
103	1	1.5	1.5	79.4
104	1	1.5	1.5	80.9
105	1	1.5	1.5	82.4
107	1	1.5	1.5	83.8
109	2	2.9	2.9	86.8
111	2	2.9	2.9	89.7
112	1	1.5	1.5	91.2
114	1	1.5	1.5	92.6
121	1	1.5	1.5	94.1
122	1	1.5	1.5	95.6
124	1	1.5	1.5	97.1
130	1	1.5	1.5	98.5
132	1	1.5	1.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

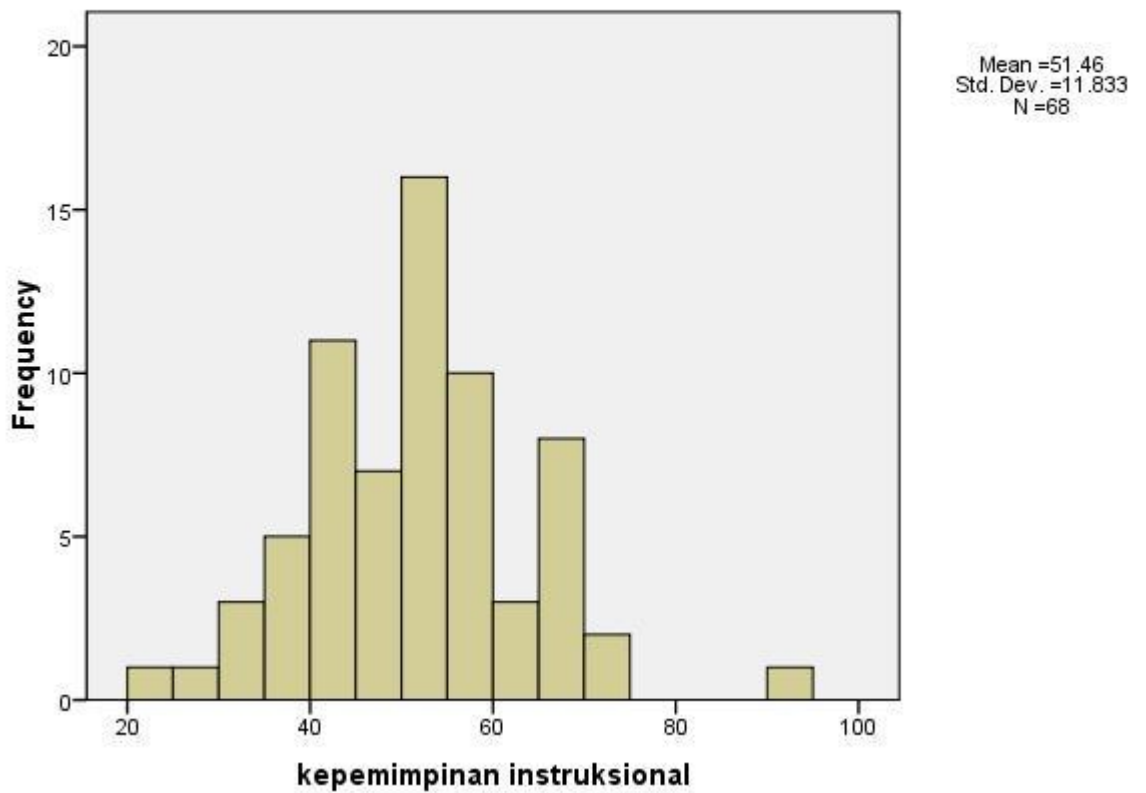
Kepuasan kerja

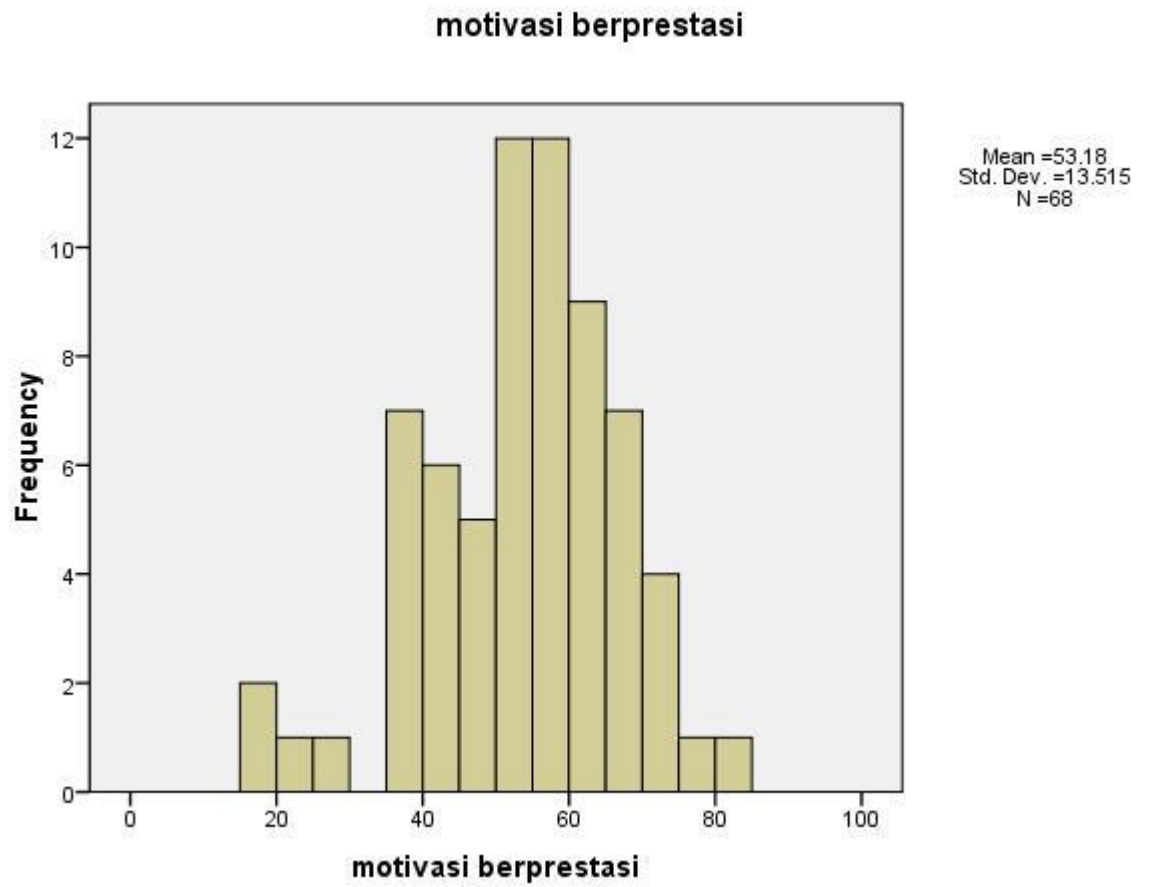
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22	2	2.9	2.9	2.9

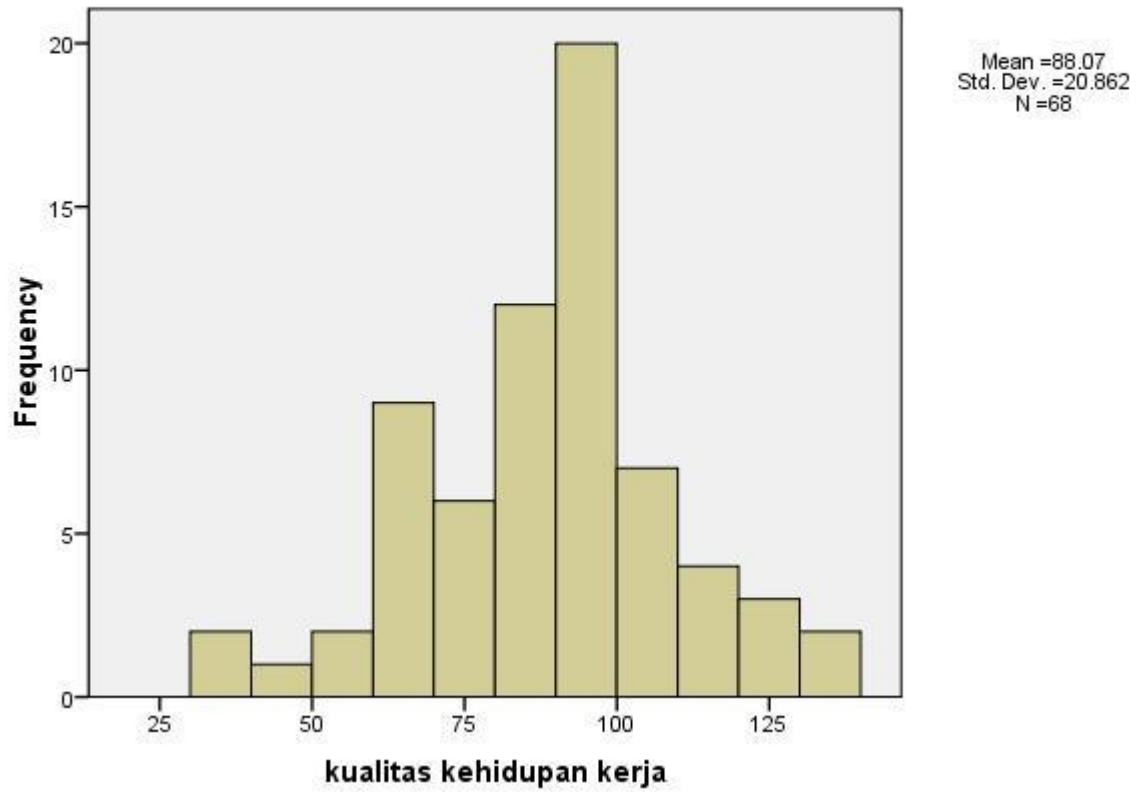
25	1	1.5	1.5	4.4
32	1	1.5	1.5	5.9
35	1	1.5	1.5	7.4
37	1	1.5	1.5	8.8
38	1	1.5	1.5	10.3
39	1	1.5	1.5	11.8
41	3	4.4	4.4	16.2
42	2	2.9	2.9	19.1
43	1	1.5	1.5	20.6
45	1	1.5	1.5	22.1
46	4	5.9	5.9	27.9
47	2	2.9	2.9	30.9
48	3	4.4	4.4	35.3
49	1	1.5	1.5	36.8
50	4	5.9	5.9	42.6
51	1	1.5	1.5	44.1
52	7	10.3	10.3	54.4
53	3	4.4	4.4	58.8
54	3	4.4	4.4	63.2
55	1	1.5	1.5	64.7
56	3	4.4	4.4	69.1
57	3	4.4	4.4	73.5
58	2	2.9	2.9	76.5
61	1	1.5	1.5	77.9
62	2	2.9	2.9	80.9
63	2	2.9	2.9	83.8
64	1	1.5	1.5	85.3
65	1	1.5	1.5	86.8
66	1	1.5	1.5	88.2
67	2	2.9	2.9	91.2

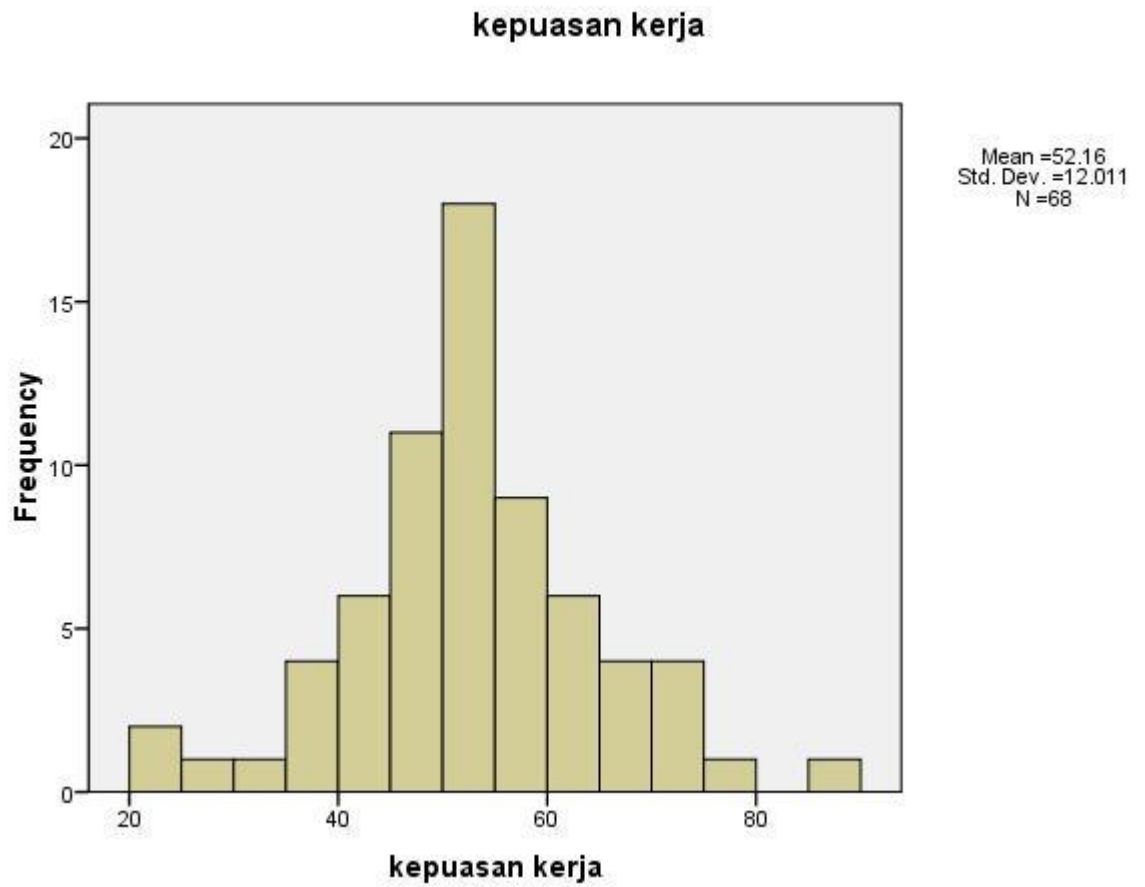
70	4	5.9	5.9	97.1
78	1	1.5	1.5	98.5
87	1	1.5	1.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

kepemimpinan instruksional





kualitas kehidupan kerja



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan kerja	52.16	12.011	68
Kepemimpinan instruksional	51.46	11.833	68
Motivasi berprestasi	53.18	13.515	68
Kualitas hidup	88.07	20.862	68

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.630	.613	7.470	1.192

a. Predictors: (Constant), kualitasidup, kepemimpinanainstrksi, motivasiberprestasi

b. Dependent Variable: kepuasankerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6093.720	3	2031.240	36.399	.000 ^a
	Residual	3571.501	64	55.805		
	Total	9665.221	67			

a. Predictors: (Constant), kualitasidup, kepemimpinanainstrksi, motivasiberprestasi

b. Dependent Variable: kepuasankerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.638	5.052		1.710	.092		
kepemimpinanainstrks	.838	.082	.017	.2005	.017	.879	1.138
I							
Motivasiberprestasi	.290	.091	.326	3.185	.002	.551	1.815
Kualitashidup	.309	.057	.537	5.382	.000	.579	1.727

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.638	5.052		1.710	.092		
kepemimpinaninstruksi	.838	.082	.017	.2005	.017	.879	1.138
Motivasi berprestasi	.290	.091	.326	3.185	.002	.551	1.815
Kualitas hidup	.309	.057	.537	5.382	.000	.579	1.727

a. Dependent Variable:
Kepuasan kerja

Collinearity Diagnostics^a

Dimensi Model	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
			(Constant)	kepemimpinaninstruksi	motivasi berprestasi	kualitas hidup
1	3.912	1.000	.00	.00	.00	.00
2	.044	9.391	.06	.46	.17	.15
3	.025	12.557	.67	.39	.29	.06
4	.018	14.572	.27	.15	.54	.79

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

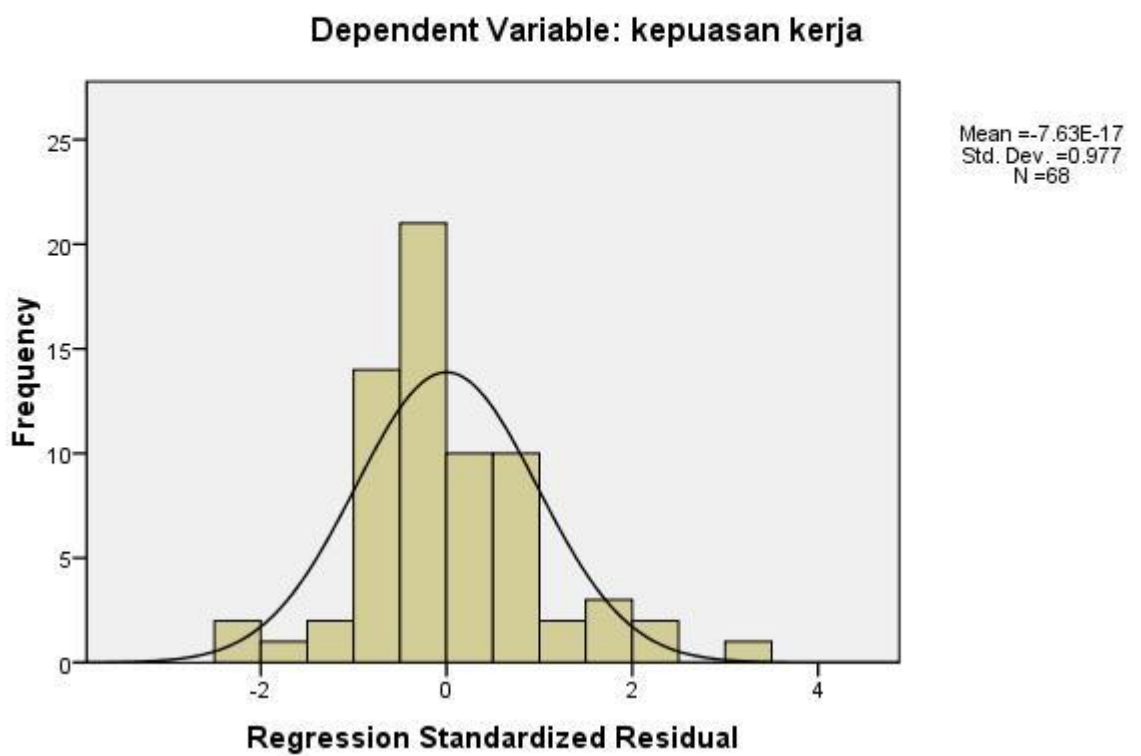
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.40	70.46	52.16	9.537	68
Std. Predicted Value	-2.807	1.919	.000	1.000	68
Standard Error of Predicted Value	.939	3.547	1.713	.594	68

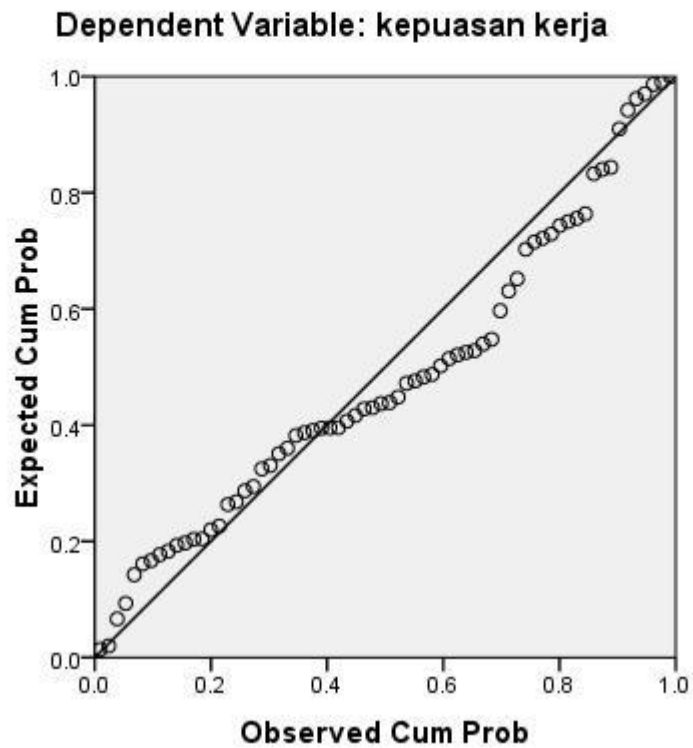
Adjusted Predicted Value	26.06	69.63	52.18	9.446	68
Residual	-16.430	25.450	.000	7.301	68
Std. Residual	-2.199	3.407	.000	.977	68
Stud. Residual	-2.315	3.457	-.001	1.006	68
Deleted Residual	-18.197	26.210	-.020	7.743	68
Stud. Deleted Residual	-2.399	3.804	.006	1.038	68
Mahal. Distance	.072	14.122	2.956	2.903	68
Cook's Distance	.000	.144	.015	.029	68
Centered Leverage Value	.001	.211	.044	.043	68

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



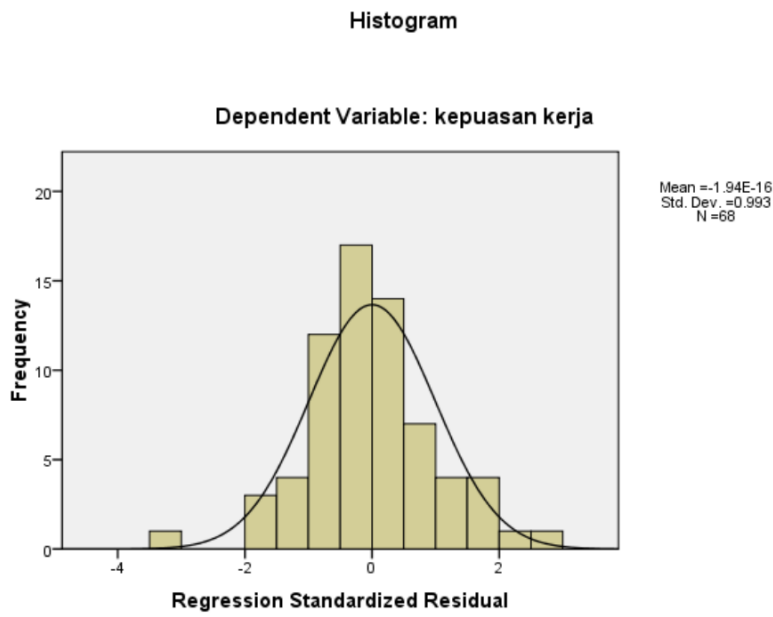
X1 ke y

Model Summary^b

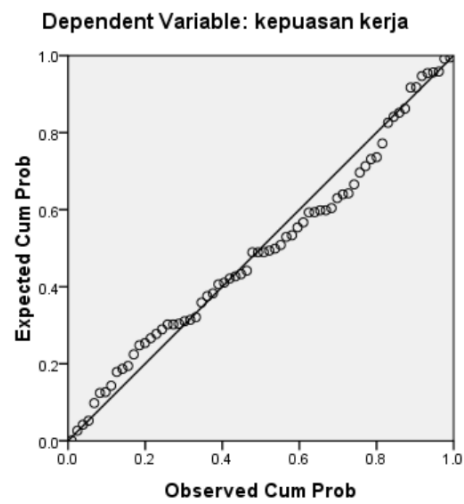
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.273 ^a	.074	.060	11.643	.941

a. Predictors: (Constant), kepemimpinaninstruksional

b. Dependent Variable: kepuasankerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



X2 ke y

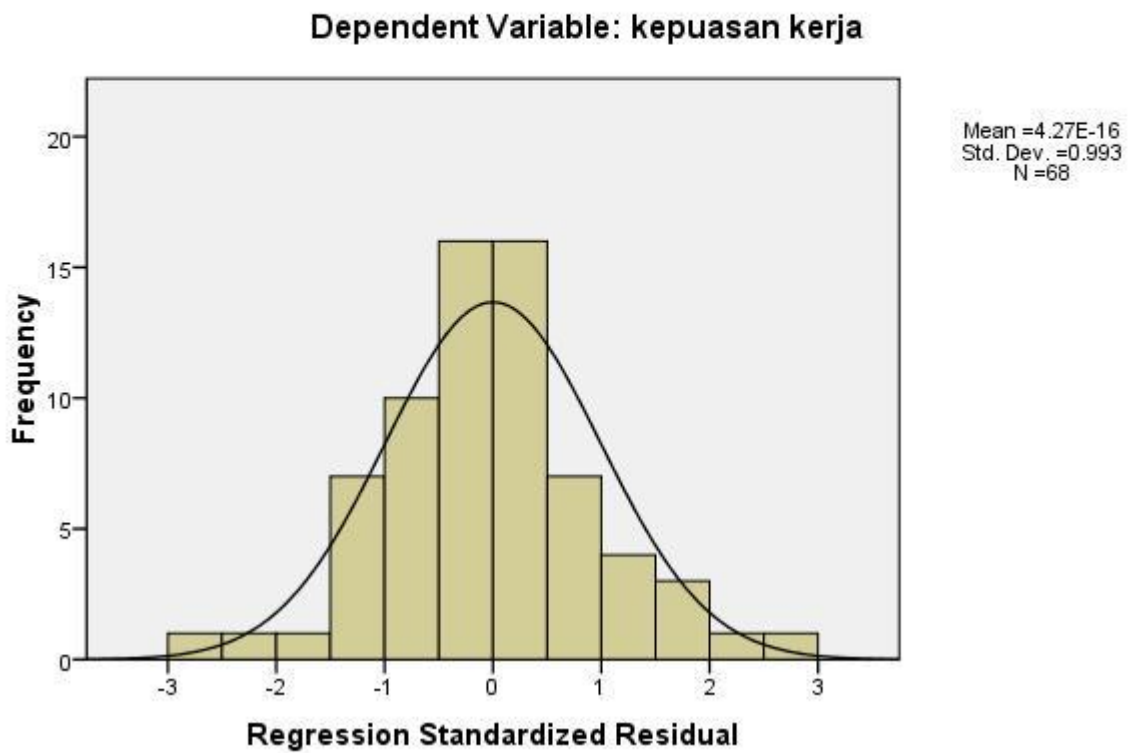
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 ^a	.461	.453	8.881	1.499

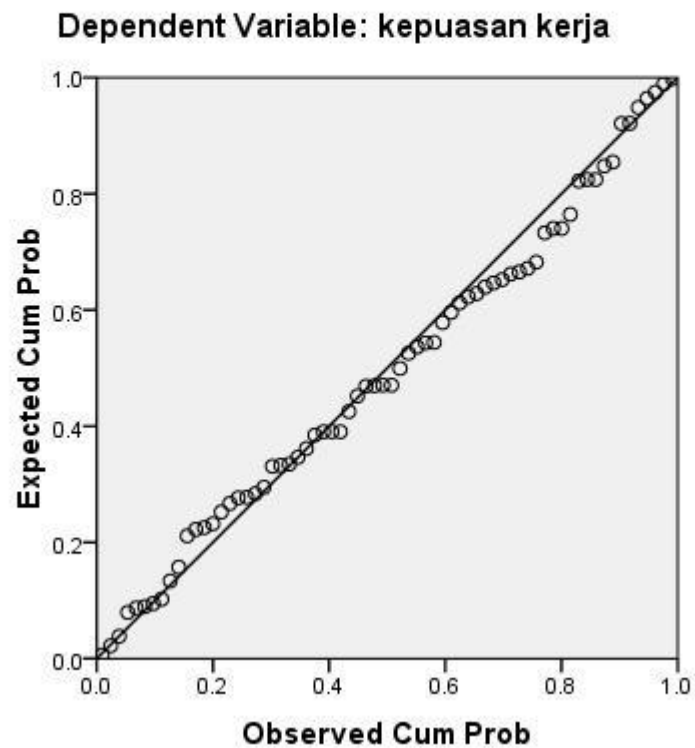
a. Predictors: (Constant), motivasiberprestasi

b. Dependent Variable: kepuasankerja

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



X3 ke y

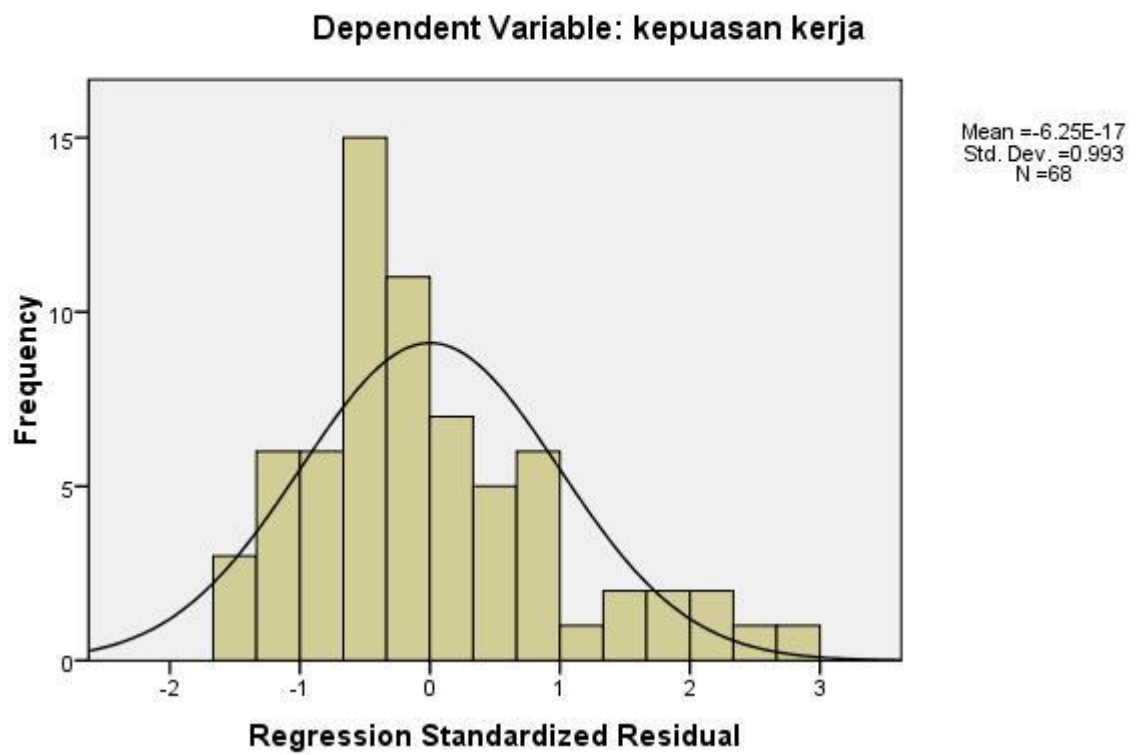
Model Summary^b

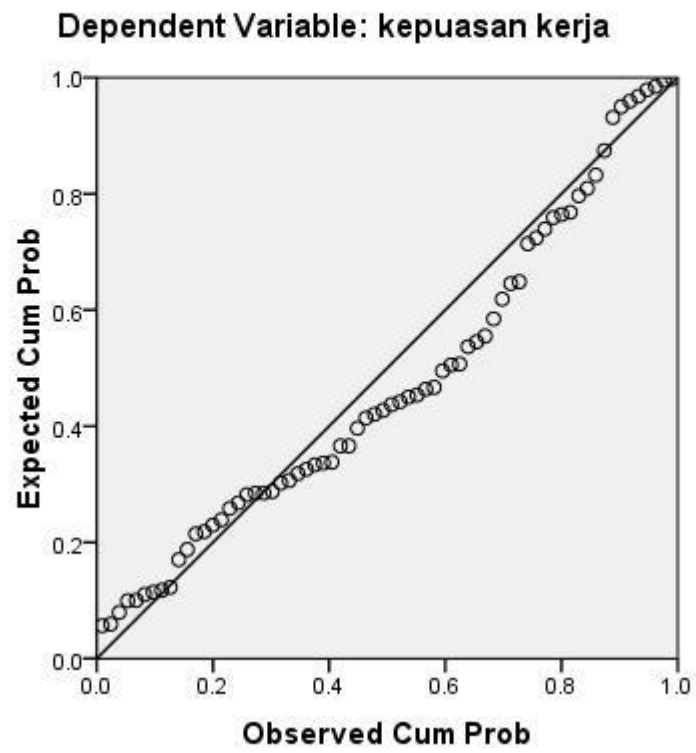
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.567	.560	7.967	1.165

a. Predictors: (Constant), kualitaskehidupankerja

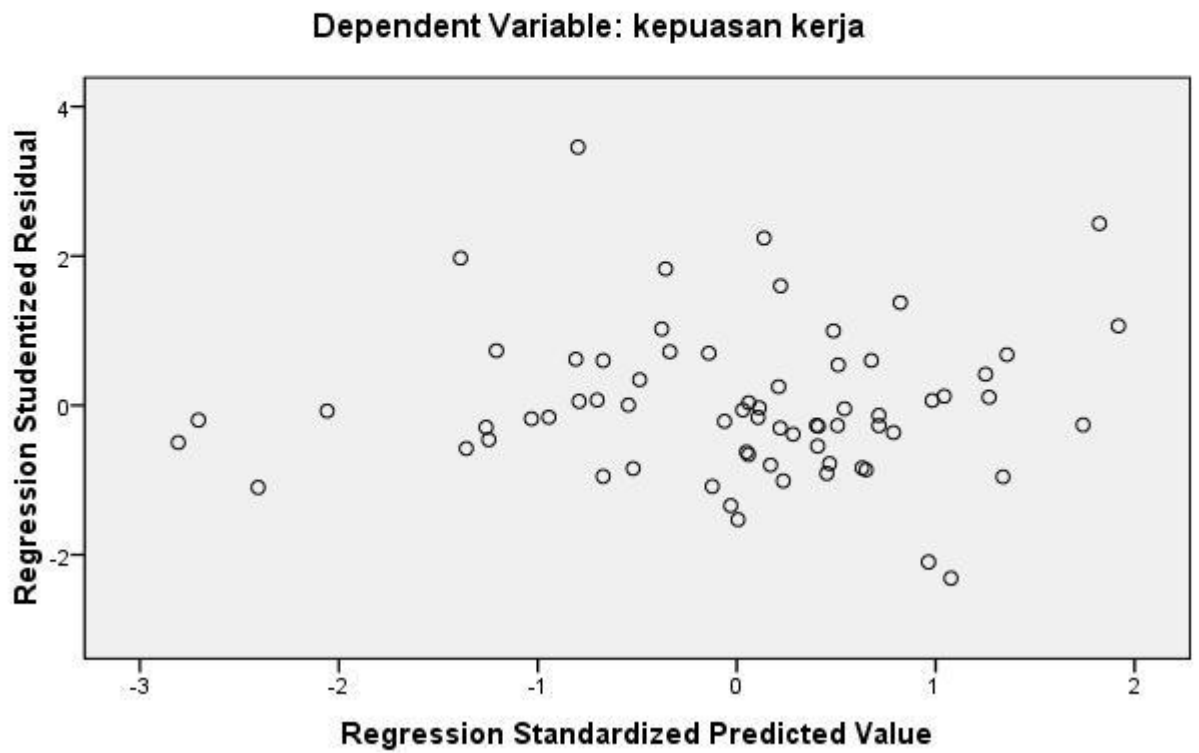
b. Dependent Variable: kepuasankerja

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Scatterplot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.30109463
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.143
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		1.175
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.30109463
Most Extreme	Absolute	.143
Differences	Positive	.143
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		1.175
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126
a. Test distribution is Normal.		