

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU DAN
KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI DI SLEMAN YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan



Oleh:
LISA NURPALES
10404241002

PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014

PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU DAN
KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI DI SLEMAN YOGYAKARTA**

Oleh:

LISA NURPALES

10404241002

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dipertahankan di depan Tim Pengaji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta



Yogyakarta, 28 April 2014

Pembimbing

Dr. Sukidjo, M.Pd

NIP. 19500906 197412 1 001

PENGESAHAN

SKRIPSI

“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU DAN KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI DI SLEMAN YOGYAKARTA”

Disusun oleh:

LISA NURPALESA
NIM 10404241002

Telah Dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta Pada Tanggal 5 Mei 2014 dan
Dinyatakan telah Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Ali Muhson, M.Pd	Ketua Penguji		14 / 2014 05
Dr. Sukidjo, M.Pd	Sekretaris Penguji		14 / 2014 05
Dr. Sugiharsono, M.Si	Penguji Utama		13 / 2014 05

Yogyakarta, 16 Mei 2014

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

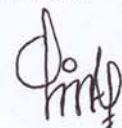
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lisa Nurpalesa
NIM : 10404241002
Program studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Profesionalisme Guru dan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim. Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Yogyakarta, 28 April 2014

Penulis



Lisa Nurpalesa

NIM. 10404241002

MOTTO

*“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”
(QS. Ar-Rad [13]: 11)*

*Mendapatkan yang Anda kejar adalah Kesuksesan, tapi mencintai perjalanan selama Anda berusaha mendapatkannya itulah Kebahagiaan
(Bertha Damon)*

*Percayalah bahwa setiap do'a dan usaha akan berbuah manis ketika kamu yakin dan mau berusaha
Hilangkanlah rasa ragu dengan semangat dan kerja keras untuk mencapai apa yang sudah kamu targetkan
Meskipun apa yang kamu harapkan terkadang tak sesuai dengan kenyataan, dan apa yang kamu targetkan tak tercapai
Kamu hanya perlu yakin bahwa ada sesuatu yang indah dibalik kekecewaanmu ketika kamu terus optimis dan tak pernah putus asa
(Penulis)*

PERSEMBAHAN

Dengan setulus hati, saya mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Karya ini kupersembahkan kepada orang-orang yang sangat berarti dalam hidup saya, yaitu:

- ✓ *Kedua orang tuaku (Bpk Basuki Soleh & Ibu Rohida) serta Adikku (Alwan Gustiar) yang selalu memberikan semangat, nasehat, dukungan, bimbingan, arahan, dan motivasi tanpa mengenal lelah. Terima kasih untuk semua yang telah kalian berikan selama ini, baik itu berupa materi maupun non materi yang melebihi apapun. Serta do'a kalian yang senantiasa memudahkan langkah ini dalam menyelesaikan masa studi dengan lancar.*
- ✓ *Keluargaku yang selalu memberikan nasehat dan dukungan selama menempuh kuliah di Jogja.*
- ✓ *Bpk/ibu dosen yang telah membekali ilmu yang bermanfaat selama saya menjadi mahasiswa dan menimba ilmu.*

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU DAN KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI DI SLEMAN YOGYAKARTA

Oleh:
LISA NURPALESA
10404241002

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap profesionalisme guru. (2) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. (3) Pengaruh profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto*, yang tergolong penelitian asosiatif kausal. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah SMA Negeri di Sleman Yogyakarta sebanyak 17 sekolah. Sampel penelitian ini diambil 3 sekolah dengan menggunakan teknik *random sampling*. Dari ketiga sekolah tersebut terdapat 115 orang guru yang seluruhnya digunakan sebagai subyek penelitian (responden). Pengumpulan data dilakukan dengan angket dan dokumentasi. Angket digunakan untuk memperoleh data tentang kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh nama-nama SMA Negeri di Sleman Yogyakarta dan jumlah guru pada masing-masing sekolah yang dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan program AMOS 21.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dengan nilai koefisien jalur standar sebesar 0,322 dan *critical ratio* sebesar 2,776. (2) Tidak ada pengaruh dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap profesionalisme guru dengan nilai koefisien jalur standar sebesar 0,155 dan *critical ratio* sebesar 1,342. (3) Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur standar sebesar 0,400 dan *critical ratio* sebesar 4,530. (4) Tidak ada pengaruh dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur standar sebesar -0,19 dan *critical ratio* sebesar -0,812. (5) Ada pengaruh positif dan signifikan profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur standar sebesar 0,306 dan *critical ratio* sebesar 2,832.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, profesionalisme guru, kepuasan kerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PRINCIPLES' LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON TEACHERS' PROFESSIONALISM AND JOB SATISFACTION TEACHERS OF PUBLIC SENIOR HIGH SCHOOLS IN SLEMAN

By:
LISA NURPALESA
10404241002

This research aimed at describing several things. First, the effect of principles' leadership and work environment on teachers' professionalism. Second, the effect of principles leadership and work environment on job satisfaction. Third, the effect of teachers' professionalism on job satisfaction.

This research was an ex-post facto research which could be categorized as a causal-associated research. The population of this research was of public senior high schools in Sleman Yogyakarta a total of 17 schools. The sample of this research was 3 schools selected by using the random sampling technique. Data were collected by using questionnaires and documentations. The questionnaires were used to collect data related to the principles' leadership, work environment, teachers' professionalism, and job satisfaction. Documentations were used to collect identities of senior high schools in Sleman and the number of teachers in each school which were turned into the sample. Data analysis technique used was path analysis by using AMOS 21.0.

The result of this research showed several things. First, there was a positive significant effects of principles' leadership on teachers' professionalism with standard path coefficient value of 0.332 and critical value of 2.776. Second, there was no effect of work environment on teachers' professionalism with standard path coefficient value of 0.400 and critical value of 4.530. Third, there was a positive significant effect of principles' leadership on job satisfaction with standard path coefficient value of 0.400 and critical ratio of 4.530. Fourth, there was no effect of work environment on job satisfaction standard path coefficient value of -0.19 and critical ratio of -0.812. Fifth, there was a positive significant effect of teachers' professionalism on job satisfaction standard path coefficient value of 0.306 and critical ratio of 2.832.

Key Word: principles' leadership, work environment, teachers' professionalism, and job satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan karunia, rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Profesionalisme Guru dan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta” dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian prasyarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian.
2. Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan banyak bantuan demi kelancaran penyelesaian skripsi.
3. Dr. Sukidjo, M.Pd, selaku dosen pembimbing skripsi dan sekretaris penguji yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi yang berarti bagi penulis dari awal hingga akhir.
4. Dr. Sugiharsono, M.Si, selaku narasumber dan penguji utama yang telah memberikan arahan dan masukan yang sangat berguna dalam proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Ali Muhsin, M.Pd, selaku ketua penguji yang telah memberikan masukan, bimbingan dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi.
6. Bapak Aula Ahmad Hafidh Saiful Fikri, M.Si, selaku pembimbing akademik yang telah memberikan nasehat dan bimbingan selama masa studi.
7. Segenap Pengajar Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman selama penulis menjadi mahasiswa dan menimba ilmu.
8. Bapak Dating Sudrajat dan segenap staf karyawan FE UNY yang banyak membantu administrasi penyelesaian skripsi ini.

9. Drs. Shobariman, M.Pd, selaku Kepala SMA Negeri 1 Godean yang telah memberikan izin penelitian skripsi ini.
10. Drs. Samijo, M.M, selaku Kepala SMA Negeri 1 Seyegan yang telah memberikan izin penelitian skripsi ini.
11. Drs. Yunus, selaku Kepala SMA Negeri 1 Gamping yang telah memberikan izin dan membantu penelitian skripsi ini.
12. Kedua orang tuaku yang telah memberikan dukungan, semangat, nasihat dan do'a yang sungguh luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-temanku Pendidikan Ekonomi/A 2010 (REAKTOR) dan KSR PMI Unit UNY (khususnya angkatan 2011) yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan kepada penulis selama menyusun skripsi.
14. Semua pihak yang memberikan semangat, dukungan, motivasi, dan telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca.

Yogyakarta, April 2014
Peneliti,

Lisa Nurpalesa

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 Hal
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat dan Kegunaan Penelitian.....	11
 BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	 Hal
A. Kajian Teori.....	12
1. Kepuasan Kerja.....	12
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
b. Teori Kepuasan Kerja.....	12
2. Profesionalisme Guru.....	17
a. Pengertian Profesionalisme Guru.....	17
b. Aspek Profesionalisme Guru.....	18
c. Prinsip-prinsip Profesionalisme Guru.....	20
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	21
a. Pengertian Kepemimpinan.....	21
b. Tipe-tipe Kepemimpinan.....	22
c. Fungsi Kepemimpinan.....	25
4. Lingkungan Kerja.....	27
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	27
b. Kondisi Lingkungan Kerja.....	27
B. Penelitian yang Relevan.....	30
C. Kerangka Berpikir.....	34
D. Paradigma Penelitian.....	37
E. Hipotesis Penelitian.....	38

BAB III METODE PENELITIAN.....	Hal
A. Desain Penelitian.....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
C. Variabel Penelitian.....	40
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
1. Populasi Penelitian.....	41
2. Sampel Penelitian.....	41
E. Definisi Operasional Variabel.....	43
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
1. Angket (Kuesioner).....	45
2. Dokumentasi.....	46
G. Instrumen Penelitian.....	46
1. Membuat Kisi-kisi Instrumen.....	46
2. Perhitungan Skor.....	47
3. Kecenderungan Variabel.....	48
H. Uji Coba Instrumen.....	49
1. Uji Validitas Instrumen.....	49
2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	53
I. Teknik Analisis Data.....	54
1. Uji Prasyarat Analisis.....	55
a. Uji Normalitas.....	55
b. Uji Linearitas.....	55
c. Uji Multikolinearitas.....	56
2. Analisis Data.....	56
a. Menilai Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	56
b. Membangun Diagram Jalur.....	59
c. Menerjemahkan Diagram Jalur ke Persamaan Struktur.....	59
d. Menerjemahkan Hipotesis.....	60
e. Menilai Besarnya Koefisien Jalur.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	Hal
A. Deskripsi Data.....	61
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	61
2. Lingkungan Kerja.....	63
3. Profesionalisme Guru.....	65
4. Kepuasan Kerja.....	67
B. Uji Prasyarat Analisis.....	69
1. Uji Normalitas.....	69
2. Uji Linearitas.....	70
3. Uji Multikolinearitas.....	71
C. Uji Hipotesis.....	71
1. Menilai Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	71
a. Uji Offending Estimate.....	71
b. Penilaian <i>Overall Model Fit</i>	73
2. Diagram Jalur.....	74

3. Uji Hipotesis.....	75
4. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total.....	79
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	Hal
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	86
C. Keterbatasan Penelitian.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar SMA Negeri di Kab. Sleman Yogyakarta.....	5
2. Sampel Penelitian.....	42
3. Jumlah Sampel Penelitian.....	43
4. Kisi-kisi Angket Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	46
5. Kisi-kisi Angket Variabel Lingkungan Kerja.....	47
6. Kisi-kisi Angket Variabel Profesionalisme Guru.....	47
7. Kisi-kisi Angket Variabel Kepuasan Kerja.....	47
8. Skor Alternatif Jawaban Angket.....	48
9. Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	50
10. Instrumen Lingkungan Kerja.....	51
11. Instrumen Profesionalisme Guru.....	52
12. Instrumen Kepuasan Kerja.....	53
13. Reliabilitas Instrumen.....	54
14. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	62
15. Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	63
16. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	64
17. Kecenderungan Variabel Lingkungan Kerja.....	65
18. Distribusi Frekuensi Variabel Profesionalisme Guru.....	66
19. Kecenderungan Variabel Profesionalisme Guru.....	67
20. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	67
21. Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja.....	68
22. Uji Normalitas.....	69
23. Uji Normalitas Setelah Data Outlier Dibuang.....	70
24. Uji Linearitas.....	70
25. Uji Multikolinearitas.....	71
26. <i>Variance Error</i>	72
27. <i>Standardized Regression Weights</i>	72
28. Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	73
29. Uji Hipotesis.....	75
30. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian.....	37
2. Model Analisis Jalur.....	59
3. Diagram Batang Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepsek.....	62
4. Diagram Batang Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	64
5. Diagram Batang Frekuensi Variabel Profesionalisme Guru.....	66
6. Diagram Batang Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	68
7. Model Struktural Analisis Jalur.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian.....	90
2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	102
3. Tabulasi Data.....	124
4. Distribusi Frekuensi.....	138
5. Kecenderungan Variabel.....	143
6. Uji Prasyarat Analisis.....	148
7. Uji Hipotesis.....	157
8. Surat Ijin dan Bukti Penelitian.....	162

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal 1 menyebutkan bahwa:

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Berdasarkan pengertian pendidikan di atas, maka dapat diketahui bahwa dalam proses pembelajaran dan peningkatkan kualitas pendidikan, peran seorang guru sangatlah penting. Tanpa adanya peran guru yang optimal, proses pembelajaran dalam pendidikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, mutu guru merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, seperti yang dijelaskan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1. Guru merupakan komponen yang harus ada di dalam pendidikan. Peran guru tidak bisa diabaikan karena, tanpa guru pendidikan tidak akan dapat terlaksana. Dalam melaksanakan tugasnya, guru tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah.

Dalam hal ini, seorang pemimpin lembaga pendidikan/sekolah adalah kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam suatu organisasi

atau lembaga formal yaitu sekolah yang memiliki peranan penting untuk menentukan keberhasilan sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah mereka yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan tugas kepala sekolah, serta mampu bertanggung jawab untuk memimpin sekolah. Setiap kepala sekolah memiliki kemampuan untuk memimpin bawahannya dengan cara yang berbeda-beda. Di sisi lain, setiap guru memiliki persepsi yang berbeda satu sama lainnya mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Apapun gaya kepemimpinan kepala sekolah, yang penting kepemimpinan kepala sekolah itu mampu mendukung kinerja bawahannya.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, seorang guru tentu saja mengharapkan lingkungan tempat ia bekerja merupakan lingkungan yang aman, nyaman, dan tenram. Menurut Alex S. Nitisemito (2001: 110) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku pekerja yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan ini dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis.

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik antara lain: keadaan bangunan, tersedianya beberapa fasilitas, dan letak gedung atau tempat kerja yang strategis. Sementara itu, kondisi lingkungan kerja yang

menyangkut segi psikis antara lain: perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, loyalitas yang bersifat dua dimensi (vertikal dan horizontal), serta perasaan puas di kalangan pegawai (Wursanto, 2002: 287-289). Oleh karena itu, lingkungan yang aman, nyaman, dan tenram akan membuat seseorang betah untuk tetap bekerja di tempat tersebut. Tidak hanya itu saja, rekan kerja yang baik serta sarana dan prasarana yang ada di sekolah akan mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang (Kunandar, 2007: 45). Profesionalisme guru dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai guru. Profesi guru harus dilihat dari kemampuan menguasai kurikulum, materi pembelajaran, teknik dan metode pembelajaran, kemampuan mengelola kelas, sikap komitmen pada tugas, harus dapat menjaga kode etik profesi, di sekolah guru akan ditiru siswanya dan di masyarakat menjadi teladan.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Keith Davis dan John W. Newstrom, 1985: 105). Kepuasan kerja digambarkan dengan perasaan senang atau tidak senang yang relatif berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku melakukan pekerjaan dalam tiga bulan. Setiap orang mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan maka semakin tinggi pula kepuasan terhadap

kegiatan tersebut, sama halnya seperti guru memandang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya.

Susilo Martoyo (1992: 115) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Artinya jika guru merasa senang atas pekerjaannya, dan didukung dengan gaji yang layak dan lingkungan kerja yang menyenangkan maka guru tersebut akan berkomitmen untuk tetap bekerja di sekolah tersebut.

Sama halnya seperti yang dinyatakan Robbins (1998: 182) bahwa karyawan yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan akan dapat mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya akan termotivasi dan lebih produktif dibandingkan guru yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut akan mempengaruhi guru untuk mengembangkan keahlian dan kemahirannya atau yang disebut dengan profesionalisme.

Kabupaten Sleman memiliki SMA Negeri yang berjumlah 17 SMA Negeri yang tersebar di beberapa kecamatan. SMA Negeri tersebut ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Daftar SMA Negeri di Kab. Sleman Yogyakarta

No	NNS	Nama Sekolah	Alamat Sekolah
1.	301040217087	SMA N 1 Cangkringan	Jl. Merapi Golf Bedoyo Wukirsari, Cangkringan
2.	301040207004	SMA N 1 Depok	Jl. Babarsari Caturtunggal, Depok
3.	301040205083	SMA N 1 Gamping	Jl. Tegalyoso Banyuraden, Gamping
4.	301040204067	SMA N 1 Godean	Godean Sidokarto, Sidokarto Godean
5.	301040215005	SMA N Kalasan	Bogem Tamanmartani, Kalasan
6.	301040202084	SMA N 1 Minggir	Jl. Pakeran Sendangmulya, Minggir
7.	301040206085	SMA N 1 Mlati	Mlati Cebongan Tlogodadi, Mlati
8.	301040213003	SMA N 1 Ngaglik	Jl. Yogyakarta-Pulowatu Donoharjo, Ngaglik
9.	301040213054	SMA N 2 Ngaglik	Sukoharjo Sukoharjo, Ngaglik
10.	301040211088	SMA N 1 Ngemplak	Jangkang Manisrenggo Bimomartani, Ngemplak
11.	301040210002	SMA N 1 Pakem	Jl. Kaliurang KM 19, Pakem
12.	301040209068	SMA N 1 Prambanan	Jl. Madubaru Madurejo, Prambanan
13.	301040203053	SMA N 1 Seyegan	Tegal Gentan Margoagung, Seyegan
14.	301040201001	SMA N 1 Sleman	Jl. Magelang KM 14 Caturharjo, Sleman
15.	301040213081	SMA N 2 Sleman	Brayut Pandowoharjo, Sleman
16.	301040208089	SMA N 1 Tempel	Banjarharjo Pondokrejo, Tempel
17.	301040215082	SMA N 1 Turi	Gununganyar Donokerto, Turi

Sumber: Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman

Berdasarkan hasil observasi di beberapa sekolah dan penelitian terdahulu, maka dapat diketahui beberapa permasalahan yang terjadi di beberapa SMA Negeri di Sleman Yogyakarta. Permasalahan tersebut antara lain yaitu antar sekolah yang satu dengan sekolah lainnya memiliki tipe kepemimpinan kepala sekolah yang berbagai macam, sehingga kedekatannya dengan para guru berbeda-beda pula. Hal tersebut menyebabkan guru ada yang beranggapan bahwa kepala sekolah tersebut menyenangkan, bahkan

adapula yang beranggapan sebaliknya. Kondisi tersebut akan membuat guru merasa nyaman dan tidak nyaman bekerja pada sekolah tersebut.

Beberapa SMA Negeri di Sleman memiliki ruang kelas yang terletak di dekat jalan sehingga suara bising dari luar sekolah bisa terdengar sampai ke ruang kelas. Apalagi ketika proses pembelajaran sedang berlangsung, ruang kelas yang terletak paling dekat dengan sumber bising tersebut menjadi terganggu. Hal ini cukup membuat kurang nyaman guru maupun siswa karena membuat kelas menjadi kurang kondusif. Belum lagi ditambah dengan polusi yang tercemar di sekitar sekolah yang disebabkan oleh macam-macam kendaraan yang berlalu-lalang. Sementara itu, sekolah juga tidak memiliki tempat rekreasi untuk para guru setelah seharian melakukan tugasnya. Jadi, ketika guru butuh *refreshing* karena penat seharian berada di sekolah dengan berbagai macam tugas, tentunya guru tersebut pergi keluar dan mencari tempat yang tepat untuk sekedar menghilangkan penat.

Saat ini, seorang guru dituntut agar menjadi guru yang professional. Profesionalisme guru itu sendiri bisa diukur dengan kemampuan, keahlian, dan kemahiran yang dimiliki oleh guru tersebut serta dibuktikan pula dengan sertifikasi guru. Sementara itu, guru yang ada di SMA Negeri di Sleman rata-rata jenjang pendidikannya S1 dan sudah berstatus PNS. Namun, masih ada beberapa guru yang belum sertifikasi, sehingga kemampuan yang dimiliki oleh guru yang satu dengan guru lain dalam mengelola pembelajaran peserta didik pun berbeda-beda. Sebagian sudah ada guru yang mengelola pembelajaran dengan baik, dan sebagian masih ada guru yang mengelola

pembelajaran masih kurang. Guru yang sudah sertifikasi lebih profesional dan berkompeten dibandingkan guru yang belum sertifikasi. Oleh karena itu, hal ini membuat beberapa guru yang belum sertifikasi merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

Sekolah yang memiliki sedikit guru yang profesional dan berkompeten dengan sekolah yang memiliki banyak guru yang profesional dan berkompeten tentu berbeda. Sekolah yang memiliki banyak guru yang profesional dan berkompeten tentu kualitas pendidikannya lebih baik dan maju. Selain itu, akreditasi yang diperoleh sekolah tersebut juga lebih baik, sehingga berada pada peringkat yang lebih tinggi pula . Sementara itu, SMA Negeri di Sleman masih ada beberapa yang akreditasinya masih kurang baik dan terletak pada peringkat terendah. Disinilah dapat dilihat bahwa peran seorang guru dalam pendidikan sangatlah penting terutama dalam mendidik dan menghasilkan siswa yang berkualitas serta sekolah yang bermutu. Semakin baik kualitas guru, maka semakin baik pula kualitas lulusan yang dihasilkan. Namun, hal tersebut tentunya tidak terlepas dari adanya peran dari kepala sekolah.

Keberadaan kepala sekolah dalam lembaga pendidikan sangat penting, yaitu untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, setiap kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda di masing-masing sekolah. Selain itu, lingkungan kerja yang menunjang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Seorang kepala sekolah yang selalu mendukung para guru dalam melaksanakan tugasnya, kemudian disertai

dengan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan guru. Hal tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap guru tersebut. Guru akan merasa dihargai dan didukung untuk mengembangkan kemampuannya agar menjadi guru yang profesional.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam sekolah, terutama mengenai kesejahteraan para guru. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga memiliki peran yang sangat penting bagi guru. Kepala sekolah yang kepemimpinannya disukai guru dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, maka akan membuat guru merasa betah untuk bekerja di sekolah tersebut. Hal tersebut akan mempengaruhi perasaan yang dirasakan oleh guru, sehingga guru akan merasa puas bekerja di sekolah tersebut.

Sementara itu, sebagai seorang guru tentunya ingin menjadi guru yang profesional. Namun, untuk menjadi profesional guru harus memiliki kemampuan dan keahlian. Hal tersebut akan membuat guru termotivasi untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya agar menjadi guru yang profesional. Apabila seorang guru sudah dikatakan profesional, maka ia akan puas terhadap pekerjaannya. Sebab, seseorang yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih produktif dibandingkan orang yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dan beberapa permasalahan yang ditemukan, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengkaji **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap”**

Profesionalisme Guru dan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. SMA Negeri di Sleman memiliki kepala sekolah dengan kedekatan yang berbeda-beda terhadap gurunya.
2. Sebagian besar SMA Negeri di Sleman memiliki ruang kelas yang kurang strategis dan lebih dekat dengan jalan.
3. SMA Negeri di Sleman rata-rata tidak memiliki tempat rekreasi untuk para guru.
4. SMA Negeri di Sleman banyak memiliki guru yang berjenjang pendidikan S1 dan sudah berstatus PNS, namun masih ada yang belum sertifikasi, sehingga merasa kurang puas terhadap profesi mereka.
5. Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik ada yang sudah cukup baik dan ada yang masih kurang.
6. Ada beberapa SMA Negeri di Sleman yang akreditasinya masih kurang baik dan terletak pada peringkat terendah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka perlu adanya pembatasan masalah agar diperoleh gambaran yang jelas dari permasalahan di atas. Penelitian ini menitikberatkan pada dua faktor yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja yang diduga

berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Profesionalisme guru tersebut diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba menganalisis hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap profesionalisme guru?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap profesionalisme guru.
2. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja.

F. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Memberikan sumbangan dan menambah wawasan di bidang pendidikan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap profesionalisme guru dan kepuasan kerja guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta.
- b. Menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya khususnya di bidang pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Memberikan informasi, acuan dan masukan dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

b. Bagi Guru

Memberikan umpan balik terhadap guru untuk introspeksi diri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik agar mampu menjadi guru yang profesional.

c. Bagi Peneliti

Sebagai sarana menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai permasalahan di sekitar melalui penelitian ilmiah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Siagian (1997: 295) menjelaskan kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaannya. Artinya apabila orang merasa puas terhadap pekerjaannya, maka akan membawa sikap yang baik pula terhadap pekerjaannya. Apabila orang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka akan membawa sikap yang tidak baik atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

Kenneth N. Wexley and Gary A. Yukl (1992: 129) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja dikemukakan oleh Kenneth N. Wexley and Gary A. Yukl (1992: 130).

1) Teori Ketidaksesuaian

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang bergantung

pada selisih antara keinginan dengan apa yang telah terpenuhi melalui pekerjaannya. Oleh karena itu, seseorang akan puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Sebaliknya jika makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Seperti halnya yang dinyatakan oleh Locke pada tahun 1969, kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih antara apa yang telah dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya. Jika terdapat lebih banyak faktor pekerjaan yang dapat diterima secara minimal dan kelebihannya menguntungkan (misalnya: upah ekstra, jam kerja yang lebih lama) orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

Studi yang dilakukan oleh Wanous dan Lawler pada tahun 1972 mengemukakan bahwa para pekerja memberikan tanggapan yang berbeda-beda menurut bagaimana kekurangan/selisih itu didefinisikan. Oleh karena itu, keduanya menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaannya, dan tidak ada “cara terbaik” yang tersedia untuk mengukur kepuasan secara tepat yang ditentukan oleh tujuan pengukuran.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan merinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang pekerja akan menganggap *fair* dan masuk akal insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya. Teori tersebut dikembangkan oleh Adam pada tahun 1963 dan merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Komponen utama dari teori ini adalah input, hasil, orang bandingan, serta keadilan dan ketidakadilan. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti: pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, symbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk

berhasil atau ekspresi diri. Orang bandingan (*comparison person*), bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama atau di tempat lain bahkan bisa pula dengan dirinya sendiri terhadap pekerjaannya di waktu lampau.

Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang bandingan. Jika perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Namun jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan.

3) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Teori ini dikembangkan oleh Herzberg pada tahun 1966, dan kemudian dikembangkan lagi pada tahun 1959 oleh Herzberg, Mausner and Snyderman. Menurut teori ini karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *disatisfiers* atau *hygiene factors* dan *satisfiers* atau *motivators*. *Hygiene factors* meliputi hal-hal seperti: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Jumlah tertentu dari *hygiene factors* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar seseorang seperti: kebutuhan keamanan dan

berkelompok. Jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi maka seseorang akan merasa tidak puas. Namun, jika besarnya *hygiene factors* memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut seseorang tidak akan kecewa tetapi belum terpuaskan.

Seseorang akan terpuaskan jika terdapat jumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan *satisfiers*. *Satisfiers* adalah karakteristik pekerjaan yang relevan dengan kebutuhan-kebutuhan urutan lebih tinggi seseorang serta perkembangan psikologisnya, mencakup pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan, dan promosi. Jumlah *satisfiers* yang tidak mencukupi akan merintangi para pekerja mendapatkan kepuasan positif yang menyertai pertumbuhan psikologis. Dalam teori dua faktor, terdapat dua kontinum yang berbeda yaitu yang satu untuk kepuasan dan yang lain untuk ketidakpuasan. Namun, banyak studi yang dilakukan untuk menguji teori dua faktor dan hasil-hasilnya kabur.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang pekerja merasakan pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjannya yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan tersebut. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja yaitu:

- a) Gaji yang diterima
- b) Penghargaan
- c) Hubungan antar pribadi
- d) Kondisi kerja
- e) Status
- f) Kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri

2. Profesionalisme Guru

a. Pengertian Profesionalisme Guru

Kunandar (2007: 45) menyebutkan bahwa profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau ditekuni oleh seseorang. Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Oleh karena itu, profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

b. Aspek Profesionalisme Guru

Kunandar (2007: 51) menjelaskan bahwa aspek profesionalisme guru meliputi kompetensi yang harus dimiliki seorang guru. Kompetensi tersebut antara lain:

- 1) Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menuju berbagai aspek kinerja sebagai guru.
- 2) Kompetensi fisik, yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas sebagai guru dalam berbagai situasi.
- 3) Kompetensi pribadi, yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri untuk melakukan transformasi diri, identitas diri, dan pemahaman diri.
- 4) Kompetensi sosial, yaitu perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan social serta tercapainya interaksi sosial secara efektif.
- 5) Kompetensi spiritual, yaitu pemahaman, penghayatan, serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Menurut Sugihartono (2007: 87) dalam menjalankan kemampuan profesionalnya, guru dituntut memiliki keanekaragaman kompetensi yang bersifat psikologis. Kompetensi yang bersifat psikologis tersebut meliputi:

- 1) Kompetensi kognitif guru, yaitu adanya fleksibilitas kognitif (keluwesan kognitif). Ditandai oleh adanya keterbukaan guru dalam berfikir dan beradaptasi. Ketika mengamati atau mengenali suatu objek atau situasi tertentu, guru yang fleksibel selalu berfikir kritis. Sedangkan dalam proses pembelajaran, guru yang memiliki fleksibilitas kognitif tinggi menunjukkan keterbukaan dalam perencanaan pembelajaran, responsive terhadap kelas serta menggunakan bermacam-macam metode yang relevan secara kreatif sesuai dengan sifat materi dan kebutuhan siswa.
- 2) Kompetensi afektif guru, yaitu guru memiliki sikap dan perasaan yang menunjang proses pembelajaran yang dilakukannya, baik terhadap orang lain maupun terhadap diri

sendiri. Terhadap orang lain khususnya anak didik, guru hendaknya memiliki sikap dan sifat empati, ramah, dan bersahabat agar anak didik merasa dihargai, diakui keberadaannya sehingga semakin menumbuhkan keterlibatan aktif siswa dalam proses pembelajaran. Terhadap dirinya sendiri guru hendaknya memiliki sikap positif sehingga pada akhirnya dapat membantu optimalisasi proses pembelajaran.

- 3) Kompetensi psikomotor guru, merupakan ketrampilan atau kecakapan yang bersifat jasmaniah yang dibutuhkan oleh guru untuk menunjang kegiatan profesionalnya sebagai guru. Kecakapan psikomotor meliputi kecakapan psikomotor secara umum dan khusus. Secara umum direfleksikan dalam bentuk gerakan dan tindakan umum jasmani guru. Sedangkan secara khusus direfleksikan dalam bentuk ketrampilan untuk mengekspresikan diri secara verbal dan nonverbal.

Dalam Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menjelaskan bahwa ada empat kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kompetensi Pedagogik
 - a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
 - b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
 - c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
 - d) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
 - e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
 - f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
 - g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
 - h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
 - i) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
 - j) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

- 2) Kompetensi Kepribadian
 - a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
 - b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
 - c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
 - d) Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
 - e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
- 3) Kompetensi Sosial
 - a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
 - b) Berkomunikasi secaraefektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua,dan masyarakat.
 - c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
 - d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisandan tulisan atau bentuk lain.
- 4) Kompetensi Profesional
 - a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
 - b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
 - c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
 - d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
 - e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

c. Prinsip-prinsip Profesionalisme Guru

Dwi Siswoyo (2008: 127) menyebutkan beberapa prinsip-prinsip profesionalisme yang dimiliki oleh seorang guru, antara lain:

- 1) Profesi guru merupakan profesi yang berdasarkan bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- 2) Menuntut komitmen tinggi terhadap peningkatan mutu pendidikan, iman taqwa, dan akhlak mulia.
- 3) Adanya kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang relevan.

- 4) Memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya di sekolah.
- 5) Menuntut tanggung jawab tinggi atas tugas profesinya demi kemajuan bangsa.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru merupakan suatu pekerjaan di bidang pendidikan dan pengajaran yang memerlukan keahlian, kemahiran, kecakapan, pendidikan profesi, serta memiliki kompetensi professional. Adapun indikator-indikator profesionalisme guru yaitu:

- a) Keahlian
- b) Kemahiran
- c) Kecakapan
- d) Pendidikan profesi
- e) Kompetensi profesional
- f) Kompetensi pedagogik
- g) Kompetensi kepribadian
- h) Kompetensi sosial

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Mulyasa (2002: 107) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Soewadji Lazaruth (1992: 61) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mengarahkan, membimbing, atau mengatur orang lain.

Menurut Mulyono (2008: 143) kepemimpinan adalah ruh yang menjadi pusat sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan. Seperti halnya kepemimpinan yang berkaitan dengan kepala sekolah, maka perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

b. Tipe-tipe Kepemimpinan

Ada berbagai macam tipe-tipe kepemimpinan yang disebutkan oleh Soewadji Lazaruth (1992: 62), diantaranya yaitu:

- 1) Ditinjau dari munculnya suatu kepemimpinan
 - a) *Official Leadership*, atau disebut juga kepemimpinan resmi. Kepemimpinan ini muncul karena ditunjuk atau diangkat oleh kekuasaan yang berada di luar kelompok. Contoh: kepala sekolah, kepala kantor, dsb.
 - b) *Emerging Leadership*, yaitu pemimpin yang diangkat atau dipilih kelompoknya karena memiliki kemampuan yang menonjol bila dibandingkan dengan anggota kelompok lain.
- 2) Ditinjau dari cara pendekatannya
 - a) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan yang bersifat otoriter muncul atas keyakinan pemimpin bahwa fungsi dan perannya adalah memerintah, mengatur, dan mengawasi anggota kelompoknya. Keuntungan pemimpin otoriter yaitu bahwa disiplin dapat dikontrol dengan baik, dan semua pekerjaan

dapat berlangsung secara tertib dan teratur. Sedangkan kelemahannya yaitu antara lain:

- (1) Pemimpin menempatkan diri di luar kelompok, sehingga ada jarak pemisah antara pemimpin dan yang dipimpin.
- (2) Staf atau kelompok tidak dapat berkembang dengan baik, karena kurang atau tidak mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- (3) Apabila kelompok terdiri dari orang-orang yang lemah maka mereka akan menjadi robot-robot. Sebaliknya apabila mereka mampu maka akan timbul ketegangan-ketegangan. Bahkan apabila ada orang kuat maka akan muncul kelompok oposisi.
- (4) Hubungan antara anggota kelompok tidak harmonis.
- (5) Kelompok bekerja dalam suasana tertekan.
- (6) Apabila muncul suatu masalah tidak dipecahkan secara terbuka dan objektif, tetapi dicari kambing hitamnya.
- (7) Apabila pemimpin sedang tidak ada keadaan menjadi kacau.
- (8) Komunikasi banyak terjadi hanya antara atasan dan bawahan sedangkan komunikasi antar anggota kelompok kurang.

b) Kepemimpinan yang *Laissez-Faire*

Kepemimpinan *laissez-faire* adalah pemimpin yang berkeyakinan bahwa perannya hanyalah mendampingi dan melayani apabila diperlukan. Kepemimpinan yang *laissez-faire* menganggap bahwa guru-guru atau anggota kelompoknya adalah orang-orang yang sudah dewasa dan sudah matang. Sehingga mereka dapat mengatur dan mengarahkan dirinya sendiri. Bagi kelompok yang benar-benar matang kelemahan kepemimpinan ini tidak begitu terlihat, tetapi tetap memiliki kelemahan antara lain:

- (1) Anggota kelompok tidak berkembang karena tidak mendapat bimbingan dan pengarahan yang cukup.
 - (2) Anggota kelompok tidak merasakan ada kepemimpinan dalam kelompoknya.
 - (3) Suasana tidak tertib dan teratur.
 - (4) Apabila kelompok terdiri dari orang-orang yang lemah maka suasana makin buruk.
 - (5) Apabila muncul masalah maka tidak pernah terpecahkan sampai tuntas dan memuaskan.
- c) Kepemimpinan yang Demokratis

Pada kepemimpinan demokratis, pemimpin berkeyakinan bahwa perannya ialah mendorong, membimbing, menghimpun semua kekuatan kelompok secara maksimal dan bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama. Prinsip utama kepemimpinan demokratis yaitu mengikutsertakan semua orang dalam proses penetapan dan penentuan strategi dalam usaha mencapai tujuan bersama. Setiap pengambilan keputusan selalu didasarkan pada musyawarah dan mufakat. Selain itu ialah prinsip pembinaan terhadap anggota kelompok secara terus-menerus agar kualitasnya meningkat.

Tugas pemimpin yang demokratis dalam proses pembinaan antara lain:

- (1) Mengembangkan persatuan dan kesatuan kelompok.
- (2) Mendorong keberanian untuk bereksperimen.
- (3) Mengembangkan daya penalaran anggota kelompok.
- (4) Membangun rasa aman dan percaya diri sendiri pada kelompok.
- (5) Menolong kelompok untuk melihat secara jelas batasan kewenangannya.

- (6) Mengembangkan interaksi dan saling bertukar pengalaman antar anggota kelompok.
- (7) Mengembangkan kepemimpinan anggota kelompok.

c. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2011: 41-48) fungsi pemimpin dibedakan menurut pendapat dari dua pakar, yaitu:

1) James A.F Stoner

Agar kelompok dapat beroperasi secara efektif, seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok, antara lain:

- a) *Task related* atau *problem solving function*, yaitu pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat.
- b) *Group maintenance function* atau *social function*, yaitu pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar serta pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain.

2) Selznick

Menurut Selznick ada empat macam tugas pemimpin seorang pemimpin antara lain:

- a) Mendefinisikan misi dan peranan organisasi
Misi dan peranan organisasi hanya dapat dirumuskan atau didefinisikan dengan sebaik-baiknya, apabila seorang pemimpin memahami lebih dulu asumsi structural sebuah organisasi.

b) Pengejawantahan tujuan organisasi

Pemimpin harus menciptakan kebijaksanaan ke dalam tatanan atau keputusan terhadap sarana untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

c) Mempertahankan keutuhan organisasi

Pemimpin mewakili organisasi kepada umum dan kepada para stafnya, seperti halnya pemimpin mencoba untuk mengajak para bawahan mengikuti keputusannya agar fungsi tersebut dapat dilaksanakan. Oleh karena itu, peranan seorang pemimpin sangat penting untuk mempertahankan keutuhan organisasi.

d) Mengendalikan konflik internal yang terjadi di dalam organisasi

Seorang pemimpin harus berusaha untuk mengerti dan mempelajari segi-segi yang berkaitan dengan konflik, seperti proses terjadinya konflik, cirri-ciri konflik, sumber konflik, tingkat konflik, gaya manajemen konflik, serta peranan kepemimpinan dalam mengatasi konflik.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan atau kesiapan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi dan mengarahkan para guru untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu:

- a) Mempengaruhi
- b) Mengarahkan
- c) Membimbing
- d) Mengatur
- e) Mendorong kinerja para guru
- f) Memiliki rasa bersahabat dan dekat dengan para guru
- g) Penuh pertimbangan

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Alex S Nitisemito (2000: 183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Agus Ahyari (1994: 2001) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja.

b. Kondisi Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto (2002: 287-289) beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- 1) Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik
 - a) Keadaan bangunan: gedung dan tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu

memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.

b) Tersedianya beberapa fasilitas seperti:

- (1) Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai.
- (2) Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga serta kelengkapannya yaitu kantin atau kaferia, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.
- (3) Tersedianya sarana transportasi khusus antar-jemput pegawai.

c) Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Dengan memberikan berbagai fasilitas tersebut diharapkan para pegawai akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan loyalitas yang tinggi.

2) Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis

a) Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya yang meliputi:

- (1) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas.

- (2) Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang secara tidak adil.
 - (3) Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai di antara para pegawai.
- b) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertical dan horizontal.
- (1) Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan dan loyalitas antara bawahan dengan pimpinan.
 - (a) Mengadakan anjangsana ke rumah-rumah pegawai pada saat-saat tertentu, sehingga pegawai merasa senang dan bangga. Angjangsana ini bisa diadakan secara teratur.
 - (b) Ikut membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh pegawai, sepanjang pegawai yang bersangkutan tidak berkeberatan.
 - (c) Membela kepentingan bawahan, sepanjang kepentingan bawahan tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
 - (d) Membela bawahan dan pihak-pihak lain, meskipun secara intern bawahan mendapat teguran bahkan mendapat peringatan keras dari pimpinan.
 - (e) Melindungi bawahan dari segala bentuk ancaman yang datangnya dari pihak lain, selama bawahan masih berada pada posisi atau garis yang benar.
 - (2) Loyalitas yang bersifat horizontal, adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan, atau antar-pegawai yang setingkat.
 - (3) Adanya perasaan puas di kalangan pegawai. Perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik

maupun kebutuhan sosial, bahkan kebutuhan yang bersifat psikologis.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

- a) Keadaan bangunan yang menarik dan didalamnya nyaman
- b) Peralatan kerja yang memadai
- c) Tersedianya tempat rekreasi, tempat istirahat, dan tempat olahraga
- d) Tersedianya sarana transportasi
- e) Letak gedung yang strategis
- f) Adanya perasaan aman dari pegawai
- g) Adanya loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang dapat menjadi pertimbangan pada penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Evi Dwi Novianti (2013) dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Ekonomi SMA Negeri se-Kabupaten Sleman”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (a) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru ekonomi, dengan nilai t hitung sebesar $2,231 > t$ table $2,037$ dan tingkat

signifikasi 0,033. (b) supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru ekonomi, dengan nilai t hitung sebesar $2,827 > t$ table 2,037 dan tingkat signifikansi 0,008. (c) lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru ekonomi, dengan nilai F hitung sebesar $20,864 > F$ table 3,316 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Persamaan penelitian skripsi ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah pada variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja guru, serta populasi dalam penelitian dan tempat yang digunakan untuk penelitian. Penelitian dalam skripsi ini menggunakan populasi yaitu guru SMA Negeri di Sleman, hanya saja pada penelitian ini lebih memfokuskan pada guru ekonomi saja. Tempat yang digunakan pada penelitian ini yaitu SMA Negeri di Sleman Yogyakarta. Adapun perbedaannya yaitu analisis yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi ganda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarto dan Djumaji Purwoatmodjo (2011) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP di Wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (a) gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karena CR sebesar 2,096 yang melampaui nilai kritis $\pm 1,96$ dan signifikan ($0,036: p < 0,05$) dan

pengaruh langsung sebesar 0,191. (b) MBS mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karena CR sebesar 3,206 melampaui nilai kritis \pm 1,96 dan signifikan (0,001: $p < 0,05$) dan pengaruh langsung sebesar 0,318. (c) Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena CR sebesar 2,750 yang melampaui nilai kritis \pm 1,96 dan signifikan (0,006: $p < 0,05$) dan pengaruh langsung sebesar 0,261. (d) Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru karena CR sebesar 3,096 yang melampaui nilai kritis \pm 1,96 dan signifikan (0,002: $p < 0,05$) dan pengaruh langsung sebesar 0,329. (e) MBS mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena CR sebesar 2,162 melampaui nilai kritis \pm 1,96 dan signifikan (0,031: $p < 0,05$) dan pengaruh langsung sebesar 0,235. (f) iklim organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru karena CR sebesar 0,448 yang tidak melampaui nilai kritis \pm 1,96 dan signifikan (0,654: $p > 0,05$) dan pengaruh langsung sebesar 0,044. (g) kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena CR sebesar 3,183 yang tidak melampaui nilai kritis \pm 1,96 dan signifikan (0,001: $p < 0,05$) dan pengaruh langsung sebesar 0,544.

Persamaan penelitian jurnal ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Sementara itu, perbedaannya yaitu teknik analisis yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM

(*Structural Equation Model*), serta variabel lain yang digunakan yaitu variabel Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), iklim organisasi, dan kinerja guru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Suprihatmi SW dan Siti Sulistyaningsih W (2011) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (a) gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja guru pada SMA Muhammadiyah 1 Surakarta sebesar 4,794 dengan taraf signifikan 0,000. (b) lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja guru sebesar 2,678 dengan taraf signifikan 0,012. (c) gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja guru sebesar 18,217 dengan taraf signifikan 0,000. (d) motivasi kerja guru sebesar 54,3% dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan 45,7% disebabkan oleh pengaruh dari luar variabel independen atau karena faktor lain. (e) gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap motivasi kerja guru dibandingkan dengan lingkungan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien regresi (b1) sebesar 0,668.

Persamaan penelitian jurnal ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Selain itu, perbedaannya adalah pada teknik analisis

yang digunakan. Penelitian ini menggunakan analisis multivariate dengan regresi ganda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Athika Dwi Wiji Utami (2012) dalam jurnal yang berjudul “Faktor-Faktor Determinan Profesionalisme Guru SMK Bidang Keahlian Teknologi Informasi dan Komunikasi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (a) secara parsial, kecerdasan emosional guru secara signifikan berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru dengan kontribusi sebesar 0,701 (faktor determinan). (b) tidak ada pengaruh langsung kepuasan kerja guru terhadap profesionalisme guru. (c) komitmen guru secara signifikan berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru dengan kontribusi sebesar 0,224. (d) secara simultan kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen guru secara signifikan berpengaruh terhadap profesionalisme guru dengan kontribusi sebesar 57%.

Persamaan penelitian jurnal ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah pada variabel profesionalisme guru, kepuasan kerja guru. Adapun perbedaannya adalah pada variabel komitmen guru serta metode yang digunakan.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru

Peran kepala sekolah sangat penting guna meningkatkan mutu pendidikan. kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mendorong

guru dalam melaksanakan tugas dengan baik pula. Seorang kepala sekolah yang baik akan selalu mendukung dan memotivasi gurunya untuk selalu mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh guru. Dukungan dan motivasi itulah yang akan memotivasi guru agar melaksanakan tugasnya dengan baik dan sungguh-sungguh.

Kemajuan suatu sekolah tidak hanya ditentukan oleh peran kepemimpinan kepala sekolahnya saja, melainkan dipengaruhi pula oleh peran guru. Peran kepala sekolah yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap guru untuk meningkatkan profesionalismenya sehingga akan berdampak pada kemajuan sekolah.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Profesionalisme Guru

Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat guru merasa nyaman dan tenang dalam bekerja sehingga guru tersebut akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat. Lingkungan kerja disini bisa mencakup rekan kerja yang baik, tempat bekerja yang nyaman, serta sarana dan prasarana yang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan.

Jika tempat bekerja tidak nyaman, maka guru akan merasa terganggu sehingga guru tidak bersemangat terhadap pekerjaannya. Hal ini akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap guru untuk menjadi seorang guru yang professional.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja

Kepala sekolah adalah ujung tombak kemajuan suatu sekolah. Kepala sekolah yang satu dengan kepala sekolah yang lainnya tentu saja

memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda pula, sehingga mempengaruhi bagaimana kepemimpinannya. Adakalanya ada kepemimpinan kepala sekolah yang disukai oleh guru, dan sebaliknya ada pula kepemimpinan kepala sekolah yang tidak disukai oleh guru. Hal tersebut tergantung bagaimana setiap guru memandang kepala sekolah dari segi yang berbeda-beda pula.

Apabila kepemimpinan kepala sekolah dipandang baik, maka guru akan merasa puas untuk bekerja pada sekolah tersebut. Sebaliknya jika guru merasa tidak mendapat pelayanan dan perlakuan yang baik dari kepala sekolah, maka guru tersebut tidak merasa puas bekerja di sekolah tersebut.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan sangat mempengaruhi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila guru dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan membuat guru merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik apabila didukung dengan lingkungan yang baik pula. Tentu saja hal ini berpengaruh pada kepuasan kerja guru.

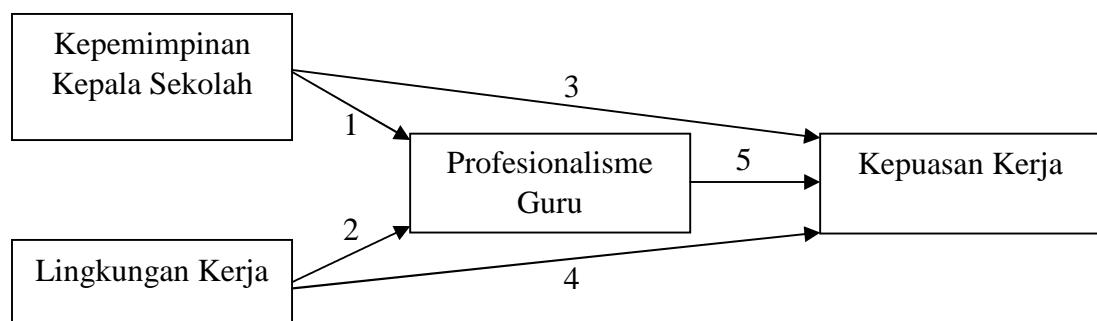
Guru akan merasa puas bekerja pada suatu sekolah apabila didukung dengan lingkungan tersebut bisa membuat nyaman, sebaliknya jika lingkungan tersebut tidak nyaman maka akan mengakibatkan guru

merasa tidak puas sehingga menjadi kurang bersemangat dalam dan melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru.

5. Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kepuasan Kerja

Sebagai seorang guru tentunya ingin menjadi guru yang profesional. Namun, untuk menjadi profesional guru harus memiliki kemampuan dan keahlian. Hal tersebut akan membuat guru terdorong untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya agar menjadi guru yang profesional. Semakin tinggi profesionalisme guru tentunya guru tersebut akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi, menjadi lebih dihargai di tempat ia bekerja, banyak mendapat penghargaan, serta statusnya pun menjadi lebih baik. Oleh karena itu, semakin tinggi profesionalisme guru maka guru tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga ia akan lebih produktif dibandingkan orang yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebab, tingkat kepuasan yang dirasakan setiap orang berbeda-beda mengenai pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh guru, maka semakin bersemangat pula guru tersebut dalam menjalankan tugasnya.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru.
2. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap profesionalisme guru.
3. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja.
4. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Terdapat pengaruh positif profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini berdasarkan pendekatannya merupakan penelitian *ex-post facto*. Penelitian *ex-post facto* merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut (Sugiyono, 2011: 7). Pada penelitian ini variabel yang akan diteliti merupakan peristiwa yang telah terjadi. Sedangkan berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini tergolong penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2011: 11) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap profesionalisme guru dan kepuasan kerja guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta.

Analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011: 14) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri di Sleman Yogyakarta.

Adapun SMA Negeri yang ada di Sleman yaitu terdiri dari 17 SMA Negeri, kemudian diambil 3 SMA Negeri untuk dijadikan sampel yaitu SMA Negeri 1 Godean, SMA Negeri 1 Seyegan, dan SMA Negeri 1 Gamping. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 19 Maret sampai 4 April 2014.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 60). Variabel dalam penelitian ini meliputi:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Menurut Sugiyono (2011: 61) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan lingkungan kerja (X2).

2. Variabel Antara (*Intervening Variable*)

Variabel antara adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara

variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2011: 63). Variabel antara dalam penelitian ini adalah profesionalisme guru (Y1).

3. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel ini sering disebut variabel output, kriteria, konsekuensi. Sugiyono (2011: 61) menjelaskan bahwa variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y2).

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 117). Populasi dalam penelitian ini yaitu SMA Negeri di Sleman Yogyakarta. Dalam hal ini, Kabupaten Sleman memiliki 17 SMA Negeri.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan

sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2011: 118). Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik *random sampling*. Teknik *random sampling* dilakukan dengan cara memilih sejumlah elemen dari populasi untuk menjadi anggota sampel, sehingga setiap elemen mendapat kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Teknik ini digunakan untuk menentukan sampel karena objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Seperti halnya kabupaten Sleman yang memiliki 17 SMA Negeri, sehingga akan cukup sulit jika guru di sekolah tersebut diteliti semua. Oleh karena itu, peneliti mengambil secara *random* 3 sekolah untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Ketiga sampel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Sampel Penelitian

No.	Populasi	Sampel
1.	SMA N 1 Godean	
2.	SMA N 1 Depok	
3.	SMA N 1 Kalasan	
4.	SMA N 1 Sleman	
5.	SMA N 1 Pakem	
6.	SMA N 1 Mlati	
7.	SMA N 2 Ngaglik	
8.	SMA N 1 Prambanan	SMA N 1 Godean
9.	SMA N 2 Sleman	SMA N 1 Seyegan
10.	SMA N 1 Ngemplak	SMA N 1 Gamping
11.	SMA N 1 Seyegan	
12.	SMA N 1 Turi	
13.	SMA N 1 Tempel	
14.	SMA N 1 Gamping	
15.	SMA N 1 Cangkringan	
16.	SMA N 1 Ngaglik	
17.	SMA N 1 Minggir	

Sumber: Data sekunder diolah

Berdasarkan hasil *random* seperti pada tabel di atas, maka diperoleh tiga sekolah yang dijadikan tempat penelitian. Kemudian dari ketiga sekolah tersebut, diambil semua guru dari masing-masing sekolah untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 3. Jumlah Sampel Penelitian

No.	Nama Sekolah	Jumlah
1	SMA Negeri 1 Godean	38
2	SMA Negeri 1 Seyegan	48
3	SMA Negeri 1 Gamping	29
	Total	115

Sumber: Data sekunder diolah

E. Definisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan atau kesiapan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan para guru untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu:

- a. Mempengaruhi
- b. Mengarahkan
- c. Membimbing
- d. Mengatur
- e. Mendorong kinerja para guru
- f. Memiliki rasa bersahabat dan dekat dengan para guru
- g. Mempertimbangkan

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

- a. Keadaan bangunan yang menarik dan didalamnya nyaman
- b. Peralatan kerja yang memadai
- c. Tersedianya tempat rekreasi, tempat istirahat, dan tempat olahraga
- d. Tersedianya sarana transportasi
- e. Letak gedung yang strategis
- f. Adanya perasaan aman dari pegawai
- g. Adanya loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal

3. Profesionalisme guru

Profesionalisme guru merupakan suatu pekerjaan di bidang pendidikan dan pengajaran yang memerlukan keahlian, kemahiran, kecakapan, pendidikan profesi, serta memiliki kompetensi professional. Adapun indikator-indikator profesionalisme guru dalam penelitian ini adalah:

- a. Keahlian
- b. Kemahiran
- c. Kecakapan
- d. Pendidikan profesi
- e. Kompetensi profesional
- f. Kompetensi pedagogik

- g. Kompetensi kepribadian
- h. Kompetensi sosial

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cara seorang pekerja merasakan pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjannya yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan tersebut. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah:

- a. Upah yang diterima
- b. Penghargaan
- c. Hubungan antar pribadi
- d. Kondisi kerja
- e. Status
- f. Kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (Kuesioner)

Sugiyono (2011: 199) menjelaskan bahwa angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket yang peneliti gunakan yaitu angket tertutup. Angket dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data penelitian yang relevan (Sudaryono, dkk, 2012: 41). Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh nama-nama SMA Negeri yang ada di Kabupaten Sleman dan jumlah guru pada beberapa sekolah yang dijadikan sampel.

G. Instrumen Penelitian

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam menyusun instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

1. Membuat Kisi-kisi Instrumen

Tabel 4. Kisi-kisi Angket Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Indikator	Nomor Butir (+)	Nomor Butir (-)
1.	Mempengaruhi	1, 3	2
2.	Mengarahkan	4, 5	6
3.	Membimbing	7, 8	9
4.	Mengatur	11, 12	10
5.	Mendorong kinerja para guru	13, 14	15
6.	Memiliki rasa bersahabat dan dekat dengan para guru	16, 17	18
7.	Penuh pertimbangan	19, 21	20

Tabel 5. Kisi-kisi Angket Variabel Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Nomor Butir (+)	Nomor Butir (-)
1.	Keadaan bangunan yang menarik dan didalamnya nyaman	2, 3	1
2.	Peralatan kerja yang memadai	4	5, 6
3.	Tersedianya tempat rekreasi, tempat istirahat, dan tempat olahraga	7, 9	8
4.	Tersedianya sarana transportasi	10, 11	12
5.	Letak gedung yang strategis	13, 14	15
6.	Perasaan aman dari pegawai	16, 17	18
7.	Loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal	19, 20	21

Tabel 6. Kisi-kisi Angket Variabel Profesionalisme Guru

No.	Indikator	Nomor Butir (+)	Nomor Butir (-)
1.	Keahlian	1, 2	3
2.	Kemahiran	4, 5	6
3.	Kecakapan	8, 9	7
4.	Pendidikan profesi	10, 11	12
5.	Kompetensi professional	13, 14	15
6.	Kompetensi Pedagogik	16, 18	17
7.	Kompetensi Kepribadian	19, 21	20
8.	Kompetensi Sosial	22, 24	23

Tabel 7. Kisi-kisi Angket Variabel Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Nomor Butir (+)	Nomor Butir (-)
1.	Gaji yang diterima	2, 3	1
2.	Penghargaan	4, 5	6
3.	Hubungan antar pribadi	7, 9	8
4.	Kondisi kerja	10	11, 12
5.	Status	13, 14	15
6.	Kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri	16, 17	18

2. Perhitungan Skor

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Menurut Sudaryono, dkk (2012: 49) skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok

tentang kejadian atau gejala sosial. Model skala *likert* yang digunakan adalah lima kriteria yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dalam bentuk *checklist*. Pedoman perhitungan skor setiap alternatif jawaban pada instrumen kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Skor Alternatif Jawaban Angket

Indikator	Skor	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

3. Kecenderungan Variabel

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kecenderungan dari masing-masing variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja maka ditentukan terlebih dahulu nilai kecenderungan variabelnya. Kecenderungan variabel ditentukan setelah nilai (skor terendah) dan nilai (skor tertinggi) diketahui. Kemudian diketahui nilai rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi (SD), yang diperoleh dari rumus berikut:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}).$$

Kecenderungan variabel dibagi menjadi 3 kategori, yaitu:

- a. Kelompok tinggi $= X > M_i + 1SD_i$
- b. Kelompok sedang $= M_i - 1SD_i \leq X \leq M_i + 1SD_i$

c. Kelompok rendah $= X < Mi - 1SD_i$

(Sumber: Nana Sudjana, 2005)

H. Uji Coba Instrumen

Sebelum instrumen digunakan dalam penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari pertanyaan-pertanyaan tersebut. Metode analisis yang digunakan yaitu antara lain:

1. Uji Validitas Instrumen

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2009: 228) validitas instrument menunjukkan bahwa hasil dari suatu pengukuran menggambarkan segi atau aspek yang diukur. Sedangkan menurut Sugiyono (2011: 173) valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kevalidan angket kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja guru.

Validitas instrumen dalam penelitian ini meliputi validitas isi yaitu berkenaan dengan isi dan format dari instrumen. Validitas konstruk yaitu berkenaan dengan struktur dan karakteristik psikologis aspek yang akan diukur dengan instrumen.

Dalam penelitian ini, untuk mencari validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 17.0 for windows*, dan uji validitas setiap butir soal dapat dilihat pada kolom *corrected item total*

correlation. Kriteria butir soal dikatakan valid jika koefisien tersebut melebihi atau sama dengan 0,3 (Ali Muhsin, 2009). Berdasarkan uji validitas instrumen maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Instrumen kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 21 item pernyataan. Setelah dilakukan analisis maka diperoleh 19 item pernyataan yang valid, sedangkan item yang tidak valid akan dibuang dan tidak dipakai untuk instrumen penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 9. Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Koefisien Validitas	Keterangan
1	0,665	Valid
2	0,783	Valid
3	0,714	Valid
4	0,776	Valid
5	0,516	Valid
6	0,408	Valid
7	0,551	Valid
8	0,842	Valid
9	0,741	Valid
10	0,408	Valid
11	0,170	Tidak Valid
12	0,309	Valid
13	0,682	Valid
14	0,426	Valid
15	0,781	Valid
16	0,777	Valid
17	0,649	Valid
18	0,802	Valid
19	0,807	Valid
20	-0,033	Tidak Valid
21	0,705	Valid

b. Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Instrumen lingkungan kerja terdiri dari 21 item pernyataan.

Setelah dilakukan analisis maka diperoleh 12 item pernyataan yang valid, sedangkan item yang tidak valid akan dibuang dan tidak dipakai untuk instrumen penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 10. Instrumen Lingkungan Kerja

No.	Koefisien Validitas	Keterangan
1	0,746	Valid
2	0,635	Valid
3	0,548	Valid
4	0,367	Valid
5	0,217	Tidak Valid
6	-0,310	Tidak Valid
7	0,450	Valid
8	0,699	Valid
9	0,509	Valid
10	-0,051	Tidak Valid
11	0,212	Tidak Valid
12	-0,061	Tidak Valid
13	0,464	Valid
14	0,392	Valid
15	0,289	Tidak Valid
16	0,601	Valid
17	0,601	Valid
18	0,075	Tidak Valid
19	0,078	Tidak Valid
20	0,416	Valid
21	0,170	Tidak Valid

c. Validitas Instrumen Profesionalisme Guru

Instrumen profesionalisme guru terdiri dari 24 item pernyataan.

Setelah dilakukan analisis maka diperoleh 19 item pernyataan yang valid, sedangkan item yang tidak valid akan dibuang dan tidak dipakai untuk instrumen penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 11. Instrumen Profesionalisme Guru

No.	Koefisien Validitas	Keterangan
1	0,624	Valid
2	0,430	Valid
3	0,447	Valid
4	0,721	Valid
5	0,783	Valid
6	0,393	Valid
7	-0,378	Tidak Valid
8	0,030	Tidak Valid
9	0,497	Valid
10	0,723	Valid
11	0,590	Valid
12	-0,164	Tidak Valid
13	0,366	Valid
14	0,567	Valid
15	0,463	Valid
16	0,547	Valid
17	0,290	Tidak Valid
18	0,628	Valid
19	0,545	Valid
20	0,603	Valid
21	0,623	Valid
22	0,612	Valid
23	0,238	Tidak Valid
24	0,499	Valid

d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Instrumen kepuasan kerja terdiri dari 18 item pernyataan.

Setelah dilakukan analisis maka diperoleh 9 item pernyataan yang valid, sedangkan item yang tidak valid akan dibuang dan tidak dipakai untuk instrumen penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 12. Instrumen Kepuasan Kerja

No.	Koefisien Validitas	Keterangan
1	0,319	Valid
2	0,136	Tidak Valid
3	0,348	Valid
4	0,584	Valid
5	0,139	Tidak Valid
6	0,093	Tidak Valid
7	0,325	Valid
8	0,042	Tidak Valid
9	-0,071	Tidak Valid
10	0,478	Valid
11	0,508	Valid
12	0,064	Tidak Valid
13	0,181	Tidak Valid
14	0,360	Valid
15	0,129	Tidak Valid
16	0,481	Valid
17	0,690	Valid
18	0,202	Tidak Valid

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2009: 229) reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran. Suatu instrument memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, bila

instrumen tersebut digunakan mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama atau relatif sama.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 17.0 for windows*, dan instrumen dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan *alpha cronbach*. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha tersebut melebihi 0,6 (Ali Muhsin, 2009). Setelah dilakukan uji reliabilitas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Reliabilitas Instrumen

No.	Instrumen	Cronbach's Alpha
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,903
2	Lingkungan Kerja	0,736
3	Profesionalisme Guru	0,846
4	Kepuasan Kerja	0,665

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa instrumen reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrument tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

I. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Metode analisis jalur adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Sudaryono, dkk, 2012: 138). Analisis jalur bukanlah suatu metode penemuan sebab akibat, akan tetapi suatu metode yang diterapkan untuk suatu kausal model

yang diformulasikan oleh peneliti pada pengetahuan dasar dan teoritis yang dikembangkan.

Sebelum menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis dengan bantuan program *SPSS versi 17.0 for windows* yang meliputi:

1. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data, apakah berbentuk distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan program AMOS 21.0 dengan menggunakan nilai *critical ratio skewness*. Apabila *critical ratio skewness* sebesar $-1,96 < c.r < 1,96$ pada tingkat signifikansi 5% maka dapat dikatakan normal (Husein Umar, 2011: 186).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 17.0 for windows*, yang dapat dilihat outputnya pada bagian ANOVA *table* yaitu hasil uji F untuk baris *deviation from linearity*. Jika nilai sig F tersebut kurang dari 0,05 maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai sig F lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linear (Ali Muhson, 2009).

c. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sangat kuat/sempurna antar variabel bebas (X). Uji ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 17.0 for windows* dengan menggunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*). Pada uji VIP yang perlu dilihat adalah nilai VIF. Kriterianya adalah jika nilai VIF tersebut kurang dari 4 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika nilai VIF lebih dari 4 maka terjadi multikolinearitas (Ali Muhsin, 2009).

2. Analisis Data

Analisis dilakukan dengan menggunakan program AMOS 21.0. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Imam Ghazali (2013: 65-68) menyebutkan bahwa langkah yang harus dilakukan sebelum menilai kelayakan dari model struktural adalah menilai apakah data yang akan diolah memenuhi asumsi model persamaan struktural.

1) Uji Asumsi Dasar

Asumsi dasar yang harus dipenuhi untuk dapat menggunakan model persamaan struktural yaitu observasi data independen, responden diambil secara random, memiliki hubungan linear, serta data diuji dahulu ada tidaknya data *outlier* dan distribusi data harus normal secara multivariate.

2) Uji *Offending Estimate*

Uji *offending estimate* dilakukan untuk melihat ada tidaknya *offending estimate* yaitu estimasi koefisien baik dalam model structural maupun model pengukuran yang nilainya di atas batas yang dapat diterima. Terjadinya *offending estimate* ditunjukkan oleh beberapa hal yaitu:

- a) *Variance error* yang negatif atau *non-significant error variance* untuk suatu konstruk
- b) *Standardized coefficient* yang mendekati 1,0
- c) Adanya standard error yang tinggi

Jika terjadi *offending estimate*, maka peneliti harus menghilangkan hal ini terlebih dahulu sebelum melakukan penilaian kelayakan model.

3) Penilaian *Overall Model Fit*

Penilaian *overall model fit* dilakukan dengan berbagai kriteria penilaian model fit. Penilaian *overall model fit* merupakan penilaian yang mengukur kesesuaian input observasi atau sesungguhnya (matrik kovarian atau korelasi) dengan prediksi dari model yang diajukan (*proposed model*).

a) *Likelihood-Ratio Chi-Square Statistic*

Likelihood-ratio chi-square merupakan ukuran fundamental dari *overall fit*. Nilai *chi-square* yang relatif tinggi terhadap *degree of freedom* menunjukkan bahwa

matrik kovarian atau korelasi yang diobservasi dengan yang diprediksi berbeda secara nyata dan menghasilkan probabilitas (p) lebih kecil dari tingkat signifikansi (α). Sebaliknya jika nilai chi-square yang kecil akan menghasilkan nilai probabilitas (p) yang lebih besar dari tingkat signifikansi (α) dan menunjukkan bahwa input matrik kovarian antara prdiksi dengan observasi sesungguhnya tidak berbeda secara signifikan.

b) GFI (*Goodness of Fit Index*)

GFI (*Goodness of Fit Index*) merupakan ukuran non-statistik yang nilainya berkisar dari nilai 0 (*poor fit*) sampai 1,0 (*perfect fit*). Nilai GFI yang tinggi menunjukkan fit yang lebih baik dan berapa nilai GFI yang dapat diterima sebagai nilai yang layak belum ada standarnya.

c) RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*)

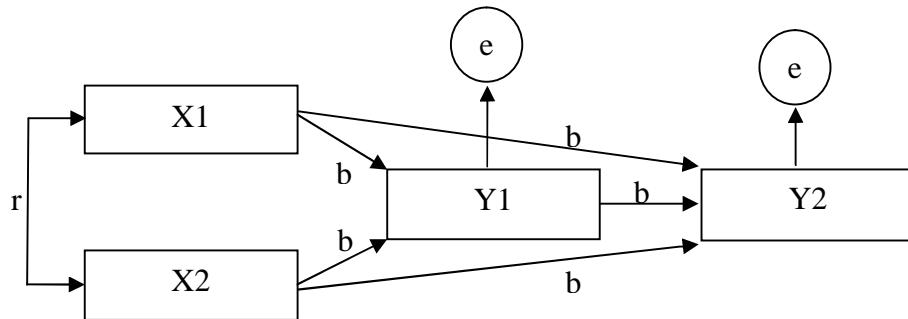
RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistik *chi-square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA antara 0,05 sampai 0,08 merupakan ukuran yang dapat diterima.

d) AGFI (*Adjusted Goodness-of-Fit Index*)

AGFI (*Adjusted Goodness-of-Fit Index*) merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan ratio

degree of freedom untuk *proposed model* dengan *degree of freedom* untuk *null model*. Nilai yang direkomendasikan adalah sama atau $> 0,90$.

b. Membangun Diagram Jalur



Gambar 2. Model Analisis Jalur

Keterangan:

X1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X2 = Lingkungan Kerja

Y1 = Profesionalisme Guru

Y2 = Kepuasan Kerja

b = Koefisien Jalur

e = *Error* (Kesalahan Pengukuran)

→ = Hubungan Regresi

---→ = Hubungan Regresi Secara Tidak Langsung

↔ = Hubungan Korelasi

c. Menerjemahkan Diagram Jalur ke Persamaan Struktur

Setelah mengembangkan model teoritis dan dituangkan dalam diagram jalur, maka selanjutnya menerjemahkan model tersebut ke

dalam persamaan struktural (Imam Ghozali, 2013: 22). Berikut adalah penjabaran diagram jalur menjadi persamaan struktural.

$$\begin{aligned} Y_1 &= b_1X_1 + b_2X_2 + e^1 \\ Y_2 &= b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e^2 \end{aligned}$$

d. Menerjemahkan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diterjemahkan dengan melihat nilai *Critical Ratio* (CR). Nilai CR sama dengan nilai t pada regresi OLS dan P adalah tingkat probabilitas signifikansi dengan signifikan 0,001 (Imam Ghozali, 2013: 86).

e. Menilai Besarnya Koefisien Jalur

Untuk mengestimasi besarnya koefisien jalur cukup digunakan input korelasi atau kovarian. Koefisien yang diperoleh dari input matrik korelasi selalu dalam bentuk *standardized* unit sama dengan koefisien beta pada persamaan regresi dan nilainya berkisar antara -1,0 dan + 1,0 (Imam Ghozali, 2013: 63).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Data penelitian berupa hasil angket dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), lingkungan kerja (X2), profesionalisme guru (Y1), dan kepuasan kerja guru (Y2). Sampel yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebanyak 3 sekolah yang terdiri dari 115 orang guru. Namun, setelah dilakukan uji prasyarat analisis dan terdapat observasi yang dianggap outlier yang harus dibuang, maka sampel yang digunakan menjadi sebanyak 105 guru.

Bagian ini akan mendeskripsikan data dari masing-masing variabel yang diperoleh di lapangan. Pada deskripsi ini akan disajikan informasi data meliputi *mean* (M), *modus* (Mo), *median* (Me), dan *standar deviasi* (SD). Rincian hasil pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.00 *for windows*.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data kepemimpinan kepala sekolah sebanyak 19 butir dengan responden sebanyak 105 guru. Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai maksimum 92,00; nilai minimum 58,00; mean (M) 77,5524; median (Me) 78,0000; modus (Mo) 78,00; dan standar deviasi (SD) 6,51327. Jumlah kelas interval menggunakan 7 kelas, diperoleh dari $1+3,3 \log n$. Rentang data sebesar $92-58 = 34$. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas interval

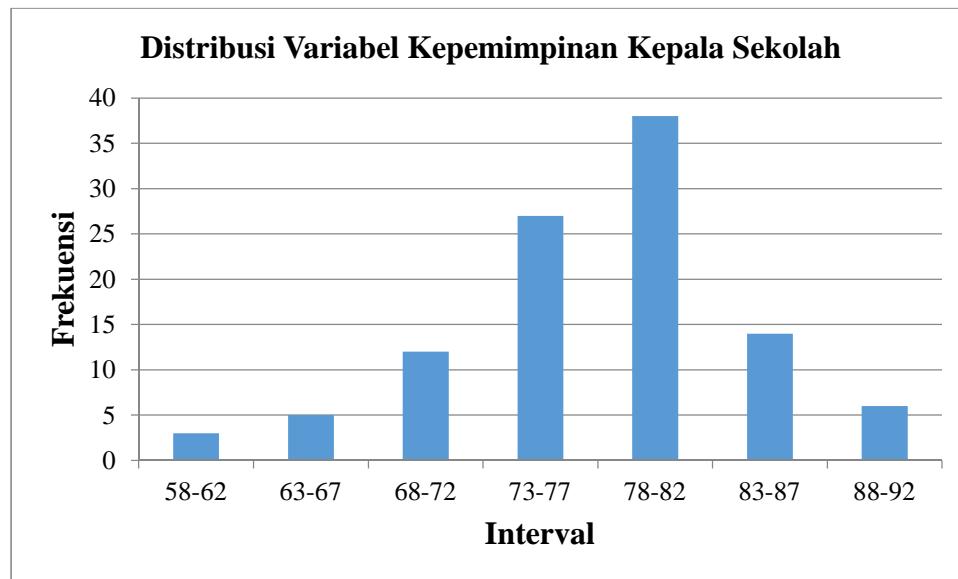
masing-masing kelompok yaitu $34/7 = 4,8$ dibulatkan ke atas menjadi 5.

Berikut tabel distribusi frekuensinya:

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	58-62	3	2,9	2,9
2	63-67	5	4,8	7,7
3	68-72	12	11,4	19,1
4	73-77	27	25,7	44,8
5	78-82	38	36,2	81
6	83-87	14	13,3	94,3
7	88-92	6	5,7	100
Total		105	100	

Hasil distribusi frekuensi yang ditampilkan pada tabel di atas digambarkan dalam diagram batang di bawah ini:



Gambar 3. Diagram Batang Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan tabel dan diagram batang di atas, frekuensi terbesar yaitu pada kelas 78-82 dengan frekuensi sebanyak 38 atau sebesar 36,2%. Sementara itu, frekuensi terkecil terletak pada kelas interval 58-62 dengan frekuensi sebanyak 3 atau sebesar 2,9%.

Distribusi kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 15. Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1.	Tinggi	96	91,4	91,4
2.	Sedang	9	8,6	100
3.	Rendah	0	0,0	100
	Total	105	100	

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kecenderungan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah pada kategori tinggi sebanyak 96 guru atau sebesar 91,4%, kelompok sedang sebanyak 9 guru atau sebesar 8,6%, dan tidak ada guru pada kategori rendah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berada pada kelompok tinggi.

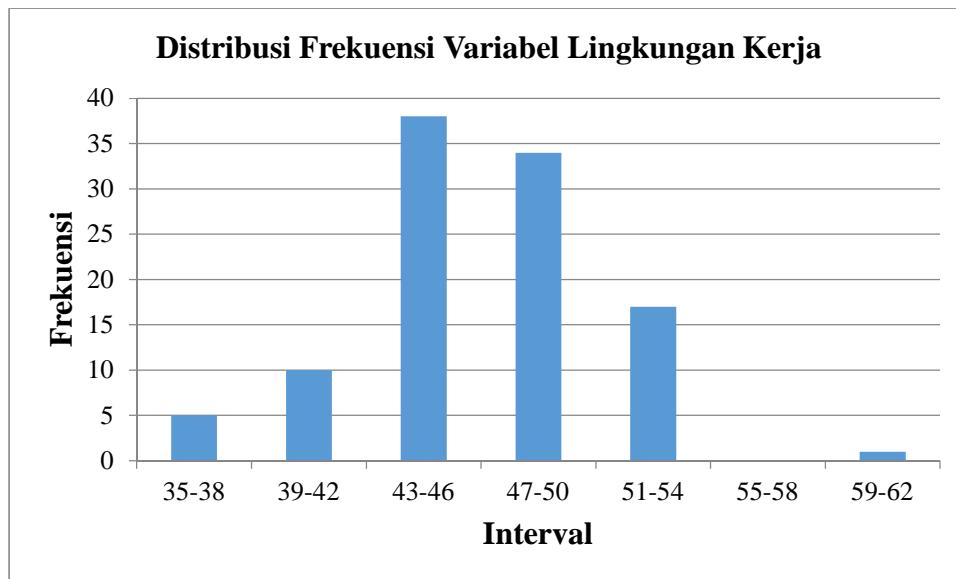
2. Lingkungan Kerja

Data lingkungan kerja sebanyak 12 butir dengan responden sebanyak 105 guru. Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai maksimum 59,00; nilai minimum 35,00; mean (M) 46,7619; median (Me) 46,0000; modus (Mo) 50,00; dan standar deviasi (SD) 4,24836. Jumlah kelas interval menggunakan 7 kelas, diperoleh dari $1+3,3 \log n$. Rentang data sebesar $59-32 = 24$. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas interval masing-masing kelompok yaitu $24/7 = 3,4$ dibulatkan ke atas menjadi 4. Berikut tabel distribusi frekuensinya:

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	35-38	5	4,8	4,8
2	39-42	10	9,5	14,3
3	43-46	38	36,2	50,5
4	47-50	34	32,4	82,9
5	51-54	17	16,2	99,1
6	55-58	0	0,0	99,1
7	59-62	1	0,9	100
Total		105	100	

Hasil distribusi frekuensi yang ditampilkan pada tabel di atas digambarkan dalam diagram batang di bawah ini:

**Gambar 4. Diagram Batang Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja**

Berdasarkan tabel dan diagram batang di atas, frekuensi terbesar yaitu pada kelas 43-46 dengan frekuensi sebanyak 38 atau sebesar 36,2%. Sementara itu, frekuensi terkecil terletak pada kelas interval 55-58 dengan frekuensi sebanyak 0.

Distribusi kecenderungan variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 17. Kecenderungan Variabel Lingkungan Kerja

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1.	Tinggi	79	75,2	75,2
2.	Sedang	26	24,8	100
3.	Rendah	0	0	100
	Total	105	100	

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kecenderungan persepsi guru tentang lingkungan kerja pada kategori tinggi sebanyak 79 guru atau sebesar 75,2%, kelompok sedang sebanyak 26 guru atau sebesar 24,8%, dan tidak ada guru pada kategori rendah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan persepsi guru tentang lingkungan kerja berada pada kelompok tinggi.

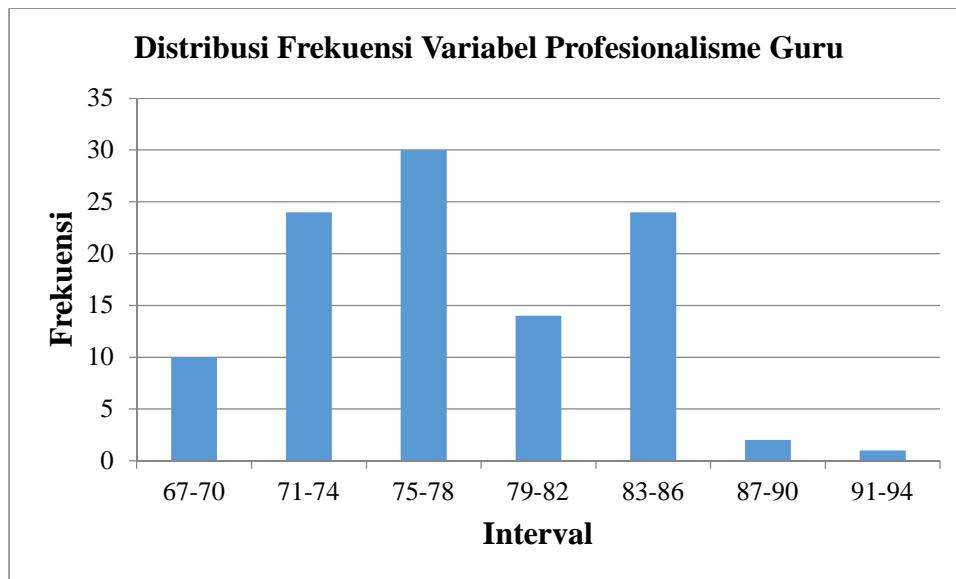
3. Profesionalisme Guru

Data profesionalisme guru sebanyak 19 butir dengan responden sebanyak 105 guru. Pada variabel profesionalisme guru diperoleh nilai maksimum 92,00; nilai minimum 67,00; mean (M) 77,2095; median (Me) 76,0000; modus (Mo) 75,00; dan standar deviasi (SD) 5,42376. Jumlah kelas interval menggunakan 7 kelas, diperoleh dari $1+3,3 \log n$. Rentang data sebesar $92-67 = 25$. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas interval masing-masing kelompok yaitu $25/7 = 3,6$ dibulatkan ke atas menjadi 4. Berikut tabel distribusi frekuensinya:

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Variabel Profesionalisme Guru

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	67-70	10	9,5	9,5
2	71-74	24	22,9	32,4
3	75-78	30	28,6	61,0
4	79-82	14	13,3	74,3
5	83-86	24	22,9	97,2
6	87-90	2	1,9	99,1
7	91-94	1	0,9	100
Total		105	100,0	

Hasil distribusi frekuensi yang ditampilkan pada tabel di atas digambarkan dalam diagram batang di bawah ini:

**Gambar 5. Diagram Batang Frekuensi Variabel Profesionalisme Guru**

Berdasarkan tabel dan diagram batang di atas, frekuensi terbesar yaitu pada kelas 75-78 dengan frekuensi sebanyak 30 atau sebesar 28,6%. Sementara itu, frekuensi terkecil terletak pada kelas interval 91-94 dengan frekuensi sebanyak 1 atau sebesar 0,9%..

Distribusi kecenderungan variabel profesionalisme guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Kecenderungan Variabel Profesionalisme Guru

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1.	Tinggi	98	93,3	93,3
2.	Sedang	7	6,7	100
3.	Rendah	0	0	100
	Total	105	100	

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kecenderungan

profesionalisme guru pada kategori tinggi sebanyak 98 guru atau sebesar 93,3%, kelompok sedang sebanyak 7 guru atau sebesar 6,7%, dan tidak ada guru pada kategori rendah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan profesionalisme guru berada pada kelompok tinggi.

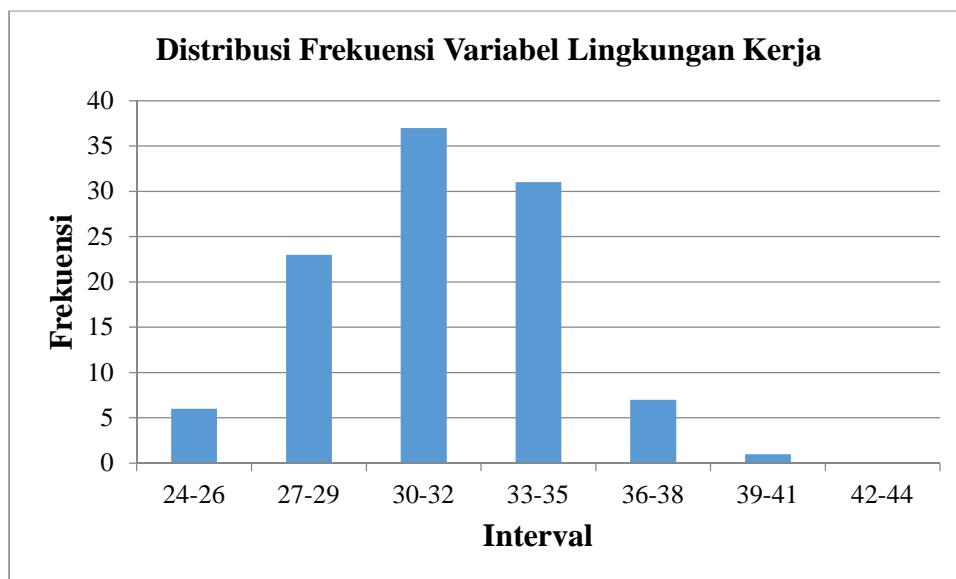
4. Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja guru sebanyak 9 butir dengan responden sebanyak 105 guru. Pada variabel kepuasan kerja guru diperoleh nilai maksimum 41,00; nilai minimum 24,00; mean (M) 31,4571; median (Me) 32,0000; modus (Mo) 32,00; dan standar deviasi (SD) 3,11025. Jumlah kelas interval menggunakan 7 kelas, diperoleh dari $1+3,3 \log n$. Rentang data sebesar $41-24 = 17$. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas interval masing-masing kelompok yaitu $17/7 = 2,4$ dibulatkan ke atas menjadi 3. Berikut tabel distribusi frekuensinya:

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1	24-26	6	5,7	5,7
2	27-29	23	21,9	27,6
3	30-32	37	35,2	62,8
4	33-35	31	29,5	92,3
5	36-38	7	6,7	99,0
6	39-41	1	1,0	100
7	42-44	0	0,0	100
	Total	105	100,0	

Hasil distribusi frekuensi yang ditampilkan pada tabel di atas digambarkan dalam diagram batang di bawah ini:



Gambar 6. Diagram Batang Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel dan diagram batang di atas, frekuensi terbesar yaitu pada kelas 30-32 dengan frekuensi sebanyak 37 atau sebesar 35,2%. Sementara itu, frekuensi terkecil terletak pada kelas interval 42-44 dengan frekuensi sebanyak 0.

Distribusi kecenderungan variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 21. Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1.	Tinggi	25	23,8	23,8
2.	Sedang	80	76,2	100
3.	Rendah	0	0,0	100
	Total	105	100	

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kecenderungan kepuasan kerja guru pada kategori tinggi sebanyak 25 guru atau sebesar 23,8%,

kelompok sedang sebanyak 80 guru atau sebesar 76,2%, dan tidak ada guru pada kategori rendah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan kepuasan kerja guru berada pada kelompok sedang.

B. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah data yang dihasilkan dari masing-masing variabel berbentuk distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai *critical ratio skewness*. Data dikatakan normal apabila nilai *critical ratio skewness* memiliki syarat $-1,96 < cr < 1,96$ dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil uji normalitas data ditunjukkan pada table di bawah:

Tabel 22. Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	32.000	59.000	-.444	-1.942	.511	1.118
X1	53.000	95.000	-.563	-2.466	1.108	2.426
Y1	67.000	93.000	.373	1.632	-.382	-.836
Y2	24.000	41.000	.230	1.009	.780	1.707
Multivariate					9.788	7.575

Berdasarkan tabel uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa secara *multivariate* nilai c.r yaitu sebesar 7,575 sehingga data dikatakan tidak normal. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji outlier dengan membuang observasi yang dianggap outlier dari analisis. Observasi yang dianggap outlier (lihat pada lampiran 6 uji prasyarat analisis).

Uji outlier dilakukan dengan melihat *mahanobis d-squared*. *Mahanobis d-squared* digunakan untuk mengukur apakah data kita ada yang outlier. Berdasarkan hasil output pada (lampiran 6 uji prasyarat

analisis), maka diketahui data yang dianggap outlier adalah observasi 93, 73, 42, 17, 90, 40, 89, 39, 6, dan 27. Data ini sebaiknya dibuang, kemudian dilakukan lagi uji normalitas seperti pada tabel berikut:

Tabel 23. Uji Normalitas Setelah Data Outlier Dibuang

Variable	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	35.000	59.000	-.368	-1.539	.330	.691
X1	58.000	92.000	-.373	-1.559	.669	1.398
Y1	67.000	92.000	.191	.801	-.574	-1.200
Y2	24.000	41.000	-.082	-.344	.558	1.167
Multivariate					.376	.278

Berdasarkan tabel uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa *multivariate* nilai c.r yaitu sebesar 0,278 sehingga data dikatakan normal. Dengan demikian, data dapat digunakan untuk estimasi selanjutnya.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Kriteria yang digunakan yaitu dengan uji F. Jika nilai sig F tersebut $< 0,05$ maka hubungannya tidak linear. Hasil uji linearitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 24. Uji Linearitas

Jalur	F	Sig	Keterangan
X1 → Y1	0,714	0,839	Linear
X2 → Y1	1,461	0,129	Linear
X1 → Y2	0,892	0,622	Linear
X2 → Y2	1,728	0,053	Linear
Y1 → Y2	1,558	0,087	Linear

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kelima jalur tersebut mempunyai sig F $> 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sangat kuat antar variabel bebas (X). Pada uji multikolinearitas yang perlu ditafsirkan hanyalah print out *coefficients*, dan yang perlu dilihat adalah nilai VIF. Jika nilai VIF tersebut kurang dari 4 maka tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 25. Uji Multikolinearitas

No.	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.578	1.729
	Lingkungan Kerja	.578	1.729
Dependent Variable: Profesionalisme Guru			
2.	Profesionalisme Guru	.807	1.239
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.538	1.857
	Lingkungan Kerja	.568	1.759
Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai VIF sebesar 1,729.

Oleh karena nilai VIF kurang dari 4, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan linear antar variabel bebas (independen) dalam model regresi.

C. Uji Hipotesis

1. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

a. Uji *Offending Estimate*

Berdasarkan hasil uji offending estimate maka dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai *variance error* semua bernilai positif, yaitu:

Tabel 26. Variance Error

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1	42.019	5.827	7.211	***	
X2	17.877	2.479	7.211	***	
e1	23.524	3.262	7.211	***	
e2	6.278	.871	7.211	***	

Table di atas menunjukkan bahwa *variance error* pada kolom *estimate* tidak bernilai negative yaitu e1 sebesar 23,524 dan e2 sebesar 6,278.

- 2) *Standardized coefficient* yang mendekati 1,0 yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 27. Standardized Regression Weights

	Estimate
Y1 <--- X1	.322
Y1 <--- X2	.155
Y2 <--- X1	.306
Y2 <--- X2	-.019
Y2 <--- Y1	.400

Table di atas menunjukkan bahwa *standardized coefficient* untuk masing masing jalur jauh dari 1,0.

- 3) Tidak adanya *standard error* yang tinggi (mendekati 1,0)
Nilai *standard error* (S.E) tidak ada yang mendekati 1,0 yaitu masing-masing sebesar 0,096; 0,148; 0,051; 0,077; 0,052 (lihat pada tabel 29).

Hasil dari uji *offending estimate* menunjukkan bahwa estimasi koefisien baik dalam model struktural dan model pengukuran yang nilainya di atas batas dapat diterima. Setelah tidak ada lagi *offending estimate* dalam model, langkah

selanjutnya yaitu melakukan penilaian *overall model fit* dengan berbagai kriteria penilaian *model fit*.

b. Penilaian *Overall Model Fit*

Penilaian *overall model fit* mengukur kesesuaian input observasi atau sesungguhnya (matrik kovarian atau korelasi) dengan prediksi dari model yang diajukan (*proposed model*). Berdasarkan analisis yang dilakukan maka diperoleh indeks-indeks *goodness of fit* sebagai berikut:

Tabel 28. Kriteria *Goodness of Fit*

Kriteria Indeks Ukuran	Nilai Acuan	Nilai Hitung	Keterangan
<i>Chi-square</i>	Rendah	0,000	Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	-	-
GFI	$\geq 0,90$	1,000	Baik
RMSEA	$< 0,08$	-	-
AGFI	$> 0,90$	-	-

Berdasarkan table di atas, dapat diperoleh nilai *chi-square* sebesar 0,000 yang menunjukkan model *fit*. Sementara itu, tingkat signifikansi penerimaan tidak muncul nilainya karena degree of freedom menunjukkan nilai 0, dan yang direkomendasikan adalah $p \geq 0,05$.

GFI (*Goodness of Fit Index*) merupakan ukuran nonstatistik yang nilainya berkisar antara nilai 0 samapi 1. Nilai GFI pada tabel di atas menunjukkan nilai 1,000 yang berarti *perfect fit*.

RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistik *chi-square* menolak model dengan jumlah sampel yang

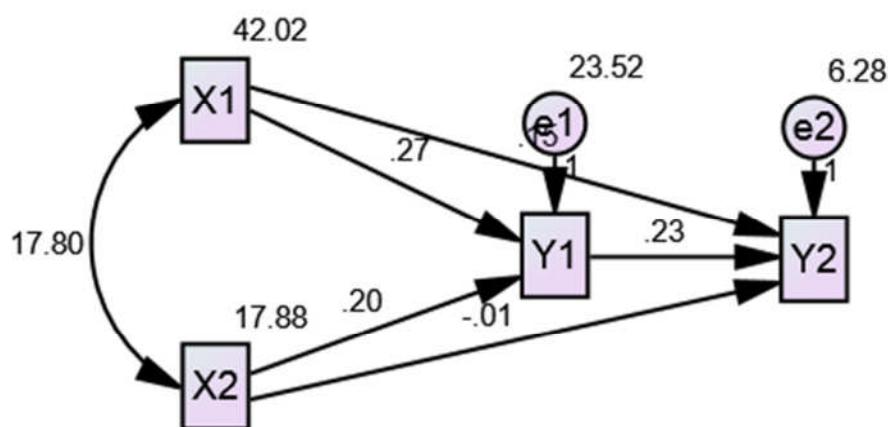
besar. Nilai RMSEA antara 0,05 sampai 0,08 merupakan ukuran yang dapat diterima. Sementara perhitungan dalam table di atas tidak menunjukkan nilainya.

AGFI (*Adjusted Goodness-of-Fit Index*) merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan ratio *degree of freedom* untuk *proposed model* dengan *degree of freedom* untuk *null model*. Nilai yang direkomendasikan adalah sama atau $> 0,90$. Berdasarkan tabel di atas AGFI tidak menunjukkan nilainya.

Berdasarkan hasil uji *goodness of fit*, dapat diketahui bahwa nilai *chi-square* menunjukkan model fit, nilai GFI menunjukkan *perfect fit*, sedangkan *probability*, RMSEA, dan AGFI tidak menunjukkan nilainya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan model dapat dikatakan *fit*.

2. Diagram Jalur

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka dapat diperoleh model jalur sebagai berikut:



Gambar 7. Model Struktural Analisis Jalur

Keterangan:

e1 = *error* untuk variabel profesionalisme guru

e2 = *error* untuk variabel kepuasan kerja guru

3. Uji Hipotesis

Responden yang digunakan untuk uji hipotesis sebanyak 115 orang guru, tapi ketika dilakukan uji normalitas dan data tidak normal sehingga dilakukan uji *outlier*. Setelah uji *outlier* dan diperoleh data yang dianggap outlier yang kemudian dibuang, sehingga jumlah responden yang semula 115 orang guru menjadi 105 orang guru. Nilai *chi-square* yang dihasilkan sebesar 0,000 yang artinya bahwa model diterima. Hasil uji hipotesis tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap profesionalisme guru dan kepuasan kerja guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta yaitu sebagai berikut:

Tabel 29. Uji Hipotesis

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Y1 <--- X1	.268	.096	2.776	.005
Y1 <--- X2	.199	.148	1.342	.180
Y2 <--- Y1	.229	.051	4.530	***
Y2 <--- X2	-.014	.077	-.182	.856
Y2 <--- X1	.146	.052	2.832	.005
Variabel Endogen (Y)			R ²	
Y1			0,193	
Y2			0,345	

Hipotesis diterjemahkan dengan melihat *critical ratio* (C.R) dan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi. Nilai C.R > 1,995 dan nilai probabilitas < taraf signifikansi 0,05 maka dianggap berpengaruh positif dan signifikan (hipotesis diterima). Sebaliknya, jika nilai C.R < 1,995

dan nilai probabilitas > taraf signifikansi 0,05 maka dianggap tidak berpengaruh dan tidak signifikan.

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sumbangan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel profesionalisme guru (Y1) sebesar 0,193. Sementara itu, sumbangan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan variabel profesionalisme guru (Y1) terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y2) secara bersama-sama sebesar 0,345. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap profesionalisme guru (Y1).

Dari hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur standar sebesar 0,322 (lihat pada tabel 27) dan *critical ratio* sebesar 2,776 dengan probabilitas sebesar 0,005 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap variabel profesionalisme guru (Y1). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin tinggi pula profesionalisme guru. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan

kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap profesionalisme guru (Y1) diterima.

- b. Hipotesis kedua menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap profesionalisme guru (Y1).

Dari hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur standar sebesar 0,155 (lihat pada tabel 27) dan *critical ratio* sebesar 1,342 dengan probabilitas sebesar 0,180 ($p > 0,05$) yang berarti bahwa tidak ada pengaruh dan tidak signifikan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel profesionalisme guru (Y1). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi guru tentang lingkungan kerja, maka tidak meningkatkan profesionalisme guru. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap profesionalisme guru (Y1) ditolak.

- c. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y2).

Dari hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur standard sebesar 0,306 (lihat pada tabel 27) dan *critical ratio* sebesar 4,530 dengan probabilitas sebesar *** ($p < 0,05$) yang berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y1). Hasil

tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y_2) diterima.

- d. Hipotesis keempat menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y_2).

Dari hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur standar sebesar -0,019 (lihat pada tabel 27) dan *critical ratio* sebesar -0,812 dengan probabilitas sebesar 0,856 ($p > 0,05$) yang berarti bahwa tidak ada pengaruh dan tidak signifikan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y_2). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi guru tentang lingkungan kerja, maka tidak meningkatkan kepuasan kerja guru. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y_2) ditolak.

- e. Hipotesis kelima menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan profesionalisme guru (Y_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y_2).

Dari hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur standard sebesar 0,400 (lihat pada tabel 27) dan *critical ratio* sebesar 2,832

dengan probabilitas sebesar 0,005 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel profesionalisme guru (Y1) terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y2). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme guru maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan profesionalisme guru (Y1) terhadap kepuasan kerja guru (Y2) diterima.

4. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Setelah dilakukan analisis maka diperoleh pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total yaitu sebagai berikut:

Tabel 30. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Variabel	Pengaruh Langsung		Pengaruh Tidak Langsung		Pengaruh Total	
	Y1	Y2	Y1	Y2	Y1	Y2
X1	0,322	0,306	0,000	0,129	0,322	0,435
X2	0,155	-0,19	0,000	0,062	0,155	0,043
Y1	0,000	0,400	0,000	0,000	0,000	0,400

Berdasarkan tabel di atas, besarnya pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap profesionalisme guru (Y1) adalah sebesar 0,322. Pengaruh langsung profesionalisme guru (Y1) terhadap kepuasan kerja guru (Y2) adalah sebesar 0,400. Oleh karena itu, pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan kepala sekolah (X1) ke profesionalisme guru (Y1) kemudian ke kepuasan kerja guru (Y2) adalah $0,322 \times 0,400 = 0,1288$ atau dibulatkan menjadi 0,129. Hal ini

menunjukkan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y2) melalui profesionalisme guru (Y1) yaitu sebesar 0,129. Sementara itu, untuk besarnya *total effect* dapat diketahui dengan cara menambahkan besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yaitu $0,306 + 0,129 = 0,435$.

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap profesionalisme guru (Y1) adalah sebesar 0,155. Pengaruh langsung profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 0,400. Oleh karena itu, pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja (X2) ke profesionalisme guru (Y1) kemudian ke kepuasan kerja guru (Y2) adalah $0,155 * 0,400 = 0,062$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y2) melalui profesionalisme guru (Y1) yaitu sebesar 0,062. Sementara itu, untuk besarnya *total effect* dapat diketahui dengan cara menambahkan besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yaitu $-0,019 + 0,062 = 0,043$.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dilakukan pembahasan untuk menjelaskan pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap profesionalisme guru (Y1) dan kepuasan kerja guru (Y2). Oleh karena itu, perlu diketahui terlebih dahulu berapa besar koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya pengaruh X1 dan X2

secara bersama-sama terhadap Y1 sebesar 0,193 yang berarti 19,3% profesionalisme guru (Y1) dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan 80,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sementara itu, faktor kepemimpinan kepala sekolah (X1), lingkungan kerja (X2), dan profesionalisme guru (Y1) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y2) yaitu sebesar 0,345. Artinya, 34,5% kepuasan kerja (Y2) dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah (X1), lingkungan kerja (X2), dan profesionalisme guru (Y1), sedangkan 65,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa semakin tinggi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah maka akan meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mulyono (2008: 143) bahwa perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru. Artinya dorongan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap guru mampu memotivasi guru untuk mengembangkan kemampuannya sehingga profesionalisme guru akan meningkat pula.

Semakin tinggi persepsi guru tentang lingkungan kerja tidak meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini bertentangan dengan pendapat Alex S Nitisemito (2000: 183) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

diembankan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, artinya baik keadaan fisik maupun non fisik sekolah tidak mengubah semangat guru untuk mengembangkan kemampuannya. Dalam hal ini, lingkungan kerja hanya sebagai penunjang bagi guru untuk melaksanakan tugasnya. Guru tidak memandang bagaimanapun kondisi lingkungan kerjanya, tapi bagaimana kemauan dari dalam diri guru itu sendiri untuk menjadi guru yang profesional, mampu mencetak peserta didik yang berkualitas, serta bisa meningkatkan mutu sekolah masing-masing.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djumaji Purwoatmodjo (2011), yaitu terdapat pengaruh secara signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan keinginan guru mampu meningkatkan kepuasan kerja guru. Artinya, guru akan merasa puas bekerja pada suatu instansi/sekolah ketika pemimpinnya mampu mendorong dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru tersebut.

Semakin tinggi persepsi guru tentang lingkungan kerja tidak meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evi Dwi Novianti (2013), yaitu terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Menurut Wursanto (2002: 288-289) salah satu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik yaitu keadaan bangunan yang baik sehingga para pegawai merasa betah

bekerja, serta kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis yaitu adanya perasaan puas dikalangan pegawai. Pendapat tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang ditemukan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, kondisi fisik dan kondisi pfikis lingkungan kerja tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja guru. Selain itu kepuasan kerja juga bisa dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Semakin tinggi profesionalisme guru maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini hampir sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Athika Dwi Wiji Utami (2012), hanya saja bedanya dalam penelitian terdahulu yang ingin diketahui adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru dan hasilnya tidak ada pengaruh. Sementara itu, dalam penelitian ini terbukti bahwa ada pengaruh profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Kunandar (2007: 45) yang menyatakan bahwa profesionalisme guru berkaitan dengan kualitas suatu keahlian dalam bidang pendidikan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sebab, setiap orang tentu saja membutuhkan mata pencaharian. Apabila mata pencaharian tersebut sesuai dengan kemampuan dan apa yang diinginkan maka orang tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, yaitu pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan profesionalisme guru. Dari ketiga variabel tersebut yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja yaitu hanya dua variabel yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru.

Dalam penelitian ini, kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh sebesar 30,6% terhadap kepuasan kerja, sedangkan profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 40%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor internal yaitu profesionalisme guru mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja jika dibandingkan dengan faktor eksternal yaitu kepemimpinan kepala sekolah.

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta. Hal ini diketahui dan diperoleh dari hasil perhitungan nilai koefisien jalur standar sebesar 0,322 dan *critical ratio* sebesar 2,776 dengan probabilitas sebesar 0,005 ($p < 0,05$).
2. Tidak ada pengaruh dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap profesionalisme guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta. Hal ini diketahui dan diperoleh dari hasil perhitungan nilai koefisien jalur standar sebesar 0,155 dan *critical ratio* sebesar 1,342 dengan probabilitas sebesar 0,180 ($p > 0,05$).
3. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta. Hal ini diketahui dan diperoleh dari hasil perhitungan nilai koefisien jalur standar sebesar 0,400 dan *critical ratio* sebesar 4,530 dengan probabilitas sebesar ($p < 0,05$).
4. Tidak ada pengaruh dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta. Hal ini diketahui dan diperoleh dari hasil perhitungan nilai koefisien jalur

standar sebesar -0,019 dan *critical ratio* sebesar -0,812 dengan probabilitas sebesar 0,856 ($p > 0,05$).

5. Ada pengaruh positif dan signifikan profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta. Hal ini diketahui dan diperoleh dari hasil perhitungan nilai koefisien jalur standar sebesar 0,306 dan *critical ratio* sebesar 2,832 dengan probabilitas sebesar 0,005 ($p < 0,05$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan yaitu antara lain:

1. Tipe-tipe kepemimpinan kepala sekolah seperti pada penelitian ini perlu diterapkan juga tidak hanya di sekolah negeri, tetapi di sekolah swasta. Oleh karena itu, bagi peneliti berikutnya sebaiknya melakukan penelitian pada sekolah swasta juga.
2. Pihak sekolah sebaiknya lebih meningkatkan lagi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan psikis sekolah sehingga dapat mendorong guru untuk meningkatkan profesionalismenya dan kepuasan kerjanya. Sementara itu, bagi peneliti berikutnya sebaiknya mencari lagi teori lain yang mendukung tentang lingkungan kerja tidak hanya dari segi fisik dan psikis.
3. Kepuasan kerja tidak hanya ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru saja, tapi melalui berbagai faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk peneliti

selanjutnya perlu mencari tahu faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja sebesar 34,5% . Artinya masih ada sebesar 65,6% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Oleh karena itu, sebaiknya peneliti berikutnya bisa memasukkan variabel lain selain ketiga variabel yang telah disebutkan di atas.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Sampel hanya diambil dari tiga sekolah, sehingga hasil penelitian hanya berlaku di tiga sekolah tersebut.
2. Data kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja guru diperoleh melalui angket sehingga tidak dapat dikontrol jawaban responden apakah sesuai dengan kenyataan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. 1994. *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi, Edisi Keempat, Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Alex Soemadji Nitisemitro. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ali Muhson. 2009. *Applikasi Komputer*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Athika Dwi Wiji Utami. 2012. “Faktor-Faktor Determinan Profesionalisme Guru SMK Bidang Keahlian Teknologi Informasi dan Komunikasi”. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, vol. 2, no. 2. Hlm: 169
- Buchari Alma. 1992. *Pengantar Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Davis, Keith and John W.N. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh*, Alih Bahasa Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Dwi Siswoyo. 2008. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
- Evi Dwi Novianti. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Suvervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Ekonomi SMA Negeri se-Kabupaten Sleman”. *Skripsi*. Pendidikan Ekonomi FE UNY
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Imam Ghazali. 2013. *Model Persamaan Struktural Konsep & Aplikasi dengan Program AMOS 21.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Mulyono. 2008. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Nana Sudjana. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Nana Syaodih Sukmadinata. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Diakses dari <http://www.dikti.go.id/files/atur/Permen16-2007KompetensiGuru.pdf> pada tanggal 7 Januari 2014 pukul 20.35 WIB

Soewadji Lazaruth. 1992. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius

Stephen. P. Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1*. Jakarta: PT. Prenhallindo

Sudaryono, dkk. 2012. *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sugihartono, dkk. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Sunarto dan Djumaji Purwoatmodjo. 2011. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP di Wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak”. Diakses dari <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/JAM/article/view/12> pada tanggal 7 Januari 2013 pukul 21.45 WIB

Suprihatmi SW dan Siti Sulistyaningsih W. 2011. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru”. Diakses dari <http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/74/47> pada tanggal 7 Januari 2014 pukul 21.58 WIB

Susilo Martoyo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Diakses dari <http://www.dikti.go.id/files/atur/UU20-2003Sisdiknas.pdf> pada tanggal 7 Januari 2014 pukul 20.43 WIB

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Diakses dari <http://www.dikti.go.id/files/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf> pada tanggal 7 Januari 2014 pukul 20.39 WIB

Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers

Wursanto. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi

LAMPIRAN 1

INSTRUMEN PENELITIAN

Kepada Yth.

Bpk/Ibu Guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta

di tempat

Dalam rangka menyelesaikan penelitian tugas akhir skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Profesionalisme Guru dan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta”**. Saya memohon kesediaan bpk/ibu meluangkan waktu untuk memberikan tanggapan atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner berikut.

Pada penelitian ini, tidak ada jawaban yang benar/salah atas setiap pernyataan yang diberikan, sehingga saya berharap bpk/ibu dapat memberikan jawaban yang sejurnya pada seluruh pernyataan dalam kuesioner ini. Semua jawaban dan identitas bpk/ibu yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, saya ucapan terima kasih.

Yogyakarta, _____

Peneliti,

Lisa Nurpalesa

NIM. 10404241002

UJI COBA INSTRUMEN

A. Identitas Responden

No. Responden : (tidak perlu diisi)
Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan terakhir :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan teliti dan seksama semua butir pernyataan di bawah ini.
2. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda yang sebenarnya.
3. Jawaban tidak akan mempengaruhi status dan kedudukan Anda, hanya untuk penelitian.
4. Jawablah pernyataan pada lembar angket dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, yaitu: **Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)**, kemudian berilah tanda centang (✓) pada jawaban Anda.
5. Atas kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

1. Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kepala sekolah meminta guru agar mematuhi tata tertib sekolah					
2.	Kepala sekolah kurang menggerakkan guru dalam peningkatan mutu pendidikan					
3.	Kepala sekolah memberi tugas pada guru untuk membuat silabus					
4.	Kepala sekolah memberi saran dalam memecahkan setiap masalah					
5.	Kepala sekolah mengajak guru untuk menjalin kerjasama yang baik					
6.	Kepala sekolah kurang bijak dalam mengambil keputusan					
7.	Kepala sekolah membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran					
8.	Kepala sekolah membangun rasa aman dan percaya diri pada setiap guru					
9.	Kepala sekolah tidak mengajak guru untuk saling bertukar pengalaman					
10.	Kepala sekolah membiarkan guru mengajar dengan menggunakan metode yang tidak menarik					
11.	Kepala sekolah mewajibkan guru hadir di sekolah setiap hari					
12.	Kepala sekolah mengharuskan guru hadir tepat waktu					
13.	Kepala sekolah selalu mendukung guru mengikuti pelatihan					
14.	Kepala sekolah membantu guru agar mengikuti sertifikasi					
15.	Kepala sekolah kurang memperhatikan guru dalam mengajar					
16.	Kepala sekolah mau mendengarkan keluhan guru					
17.	Kepala sekolah selalu membantu guru menghadapi masalah					
18.	Kepala sekolah acuh terhadap konflik yang terjadi di sekolah					
19.	Sebelum mengambil keputusan kepala sekolah selalu mempertimbangkan setiap resiko.					
20.	Ketika rapat kepala sekolah tidak mendengarkan pendapat guru					
21.	Kepala sekolah memikirkan langkah yang dilakukan sebelum bertindak					

2. Angket Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Ruangan tempat saya bekerja pengap					
2.	Bangunan tempat saya bekerja bagus dan enak untuk bekerja					
3.	Saya bekerja diruangan yang luas					
4.	Setiap ruang kelas telah terpasang LCD					
5.	Saya mencari LCD ketika akan mengajar					
6.	Setiap mengajar saya membawa alat tulis sendiri					
7.	Ketika jam istirahat saya pergi ke ruang istirahat					
8.	Fasilitas olahraga sekolah sangat terbatas					
9.	Saya tidak perlu pergi ke luar untuk mencari tempat rekreasi					
10.	Ketika ada kegiatan ke luar sekolah selalu menggunakan kendaraan sekolah					
11.	Lokasi sekolah berada pada jalur transportasi umum (dilalui transportasi umum)					
12.	Kendaraan sekolah hanya digunakan sesekali saja					
13.	Letak gedung tempat saya mengajar mudah terjangkau					
14.	Saya tidak kesulitan ketika mengajar harus berpindah kelas					
15.	Membutuhkan waktu yang cukup lama dari kelas satu menuju kelas lainnya					
16.	Selama bekerja di sekolah ini tidak pernah kehilangan barang					
17.	Setiap karyawan dapat dipercaya dan tanggungjawab					
18.	Saya merasa khawatir terjadi pemutusan hubungan kerja secara tidak adil					
19.	Ketika saya sakit para guru menjenguk					
20.	Guru patuh terhadap peraturan sekolah					
21.	Saya tidak pernah minta tolong dengan rekan kerja ketika butuh bantuan					

3. Angket Profesionalisme Guru

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menggunakan berbagai metode ketika mengajar					
2.	Saya benar menguasai setiap materi yang saya sampaikan					
3.	Saya malu bertanya ketika tidak menguasai konsep-konsep dasar mengenai materi					
4.	Saya menguasai keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu					
5.	Saya menguasai SK dan KD mata pelajaran yang diampu					
6.	Saya kesulitan mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu					
7.	Saya adalah guru yang disegani oleh siswa					
8.	Saya berkomunikasi dengan santun pada siswa					
9.	Saya menampilkan pribadi yang jujur dan berakhlak mulia pada siswa					
10.	Saya sudah mengikuti program sertifikasi guru					
11.	Saya mengajar sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki					
12.	Pendidikan terakhir saya sampai jenjang S-1					
13.	Saya memahami hubungan antar mata pelajaran terkait					
14.	Saya memahami konsep, metode, dan struktur keilmuan yang berkaitan dengan materi yang diajarkan					
15.	Saya kurang memahami kurikulum dan bahan ajar yang ada					
16.	Saya memilih media pembelajaran terbaik bagi peserta didik ketika mengajar					
17.	Saya tidak selalu menggunakan metode yang sesuai dengan tujuan pembelajaran					
18.	Saya melaksanakan evaluasi terhadap peserta didik sesuai dengan rancangan yang telah dibuat					
19.	Saya adalah guru yang menjadi teladan bagi siswa					
20.	Saya kurang bersemangat dan percaya diri menjadi guru					
21.	Saya bertindak sesuai dengan norma yang ada					
22.	Saya cepat beradaptasi di tempat saya bekerja					
23.	Saya bergaul dengan orang lain dengan melihat latar belakangnya					
24.	Saya menghormati dan menghargai sesama guru					

4. Angket Kepuasan Kerja Guru

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok					
2.	Gaji yang saya terima bisa untuk ditabung tiap bulan					
3.	Saya dapat rekreasi tiap akhir tahun					
4.	Saya sering mendapat pujian atas kerja saya					
5.	Saya mendapatkan ucapan selamat ketika memperoleh prestasi					
6.	Saya kurang tertarik jika diberi penghargaan					
7.	Hubungan saya dengan sesama guru harmonis					
8.	Saya tidak pernah selisih paham dengan sesama guru					
9.	Saya kurang suka dengan tingkah laku beberapa guru					
10.	Tugas yang diberikan kepada saya tidak terlalu berat					
11.	Saya merasa sangat lelah setelah bekerja					
12.	Saya bekerja dengan jumlah jam yang lebih lama					
13.	Saya menjadi orang yang tidak dipandang sebelah mata di masyarakat					
14.	Semua guru menghormati dan menghargai saya					
15.	Saya ingin mencari pekerjaan yang berkedudukan lebih tinggi					
16.	Saya bersemangat mengembangkan kemampuan yang dimiliki					
17.	Saya senang untuk mencoba hal-hal baru					
18.	Saya kurang tertarik untuk mengikuti pelatihan					

Kepada Yth.
Bpk/Ibu Guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta
di tempat

Dalam rangka menyelesaikan penelitian tugas akhir skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Profesionalisme Guru dan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta”**. Saya memohon kesediaan bpk/ibu meluangkan waktu untuk memberikan tanggapan atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner berikut.

Pada penelitian ini, tidak ada jawaban yang benar/salah atas setiap pernyataan yang diberikan, sehingga saya berharap bpk/ibu dapat memberikan jawaban yang sejurnya pada seluruh pernyataan dalam kuesioner ini. Semua jawaban dan identitas bpk/ibu yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Maret 2014
Peneliti,

Lisa Nurpalesa
NIM. 10404241002

ANGKET PENELITIAN

A. Identitas Responden

No. Responden : (tidak perlu diisi)
Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan terakhir :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan teliti dan seksama semua butir pernyataan di bawah ini.
2. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda yang sebenarnya.
3. Jawaban tidak akan mempengaruhi status dan kedudukan Anda, hanya untuk penelitian.
4. Jawablah pernyataan pada lembar angket dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, yaitu: **Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)**, kemudian berilah tanda centang (✓) pada jawaban Anda.
5. Atas kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

1. Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kepala sekolah meminta guru agar mematuhi tata tertib sekolah					
2.	Kepala sekolah kurang menggerakkan guru dalam peningkatan mutu pendidikan					
3.	Kepala sekolah memberi tugas pada guru untuk membuat silabus					
4.	Kepala sekolah memberi saran dalam memecahkan setiap masalah					
5.	Kepala sekolah mengajak guru untuk menjalin kerjasama yang baik					
6.	Kepala sekolah kurang bijak dalam mengambil keputusan					
7.	Kepala sekolah membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran					
8.	Kepala sekolah membangun rasa aman dan percaya diri pada setiap guru					
9.	Kepala sekolah tidak mengajak guru untuk saling bertukar pengalaman					
10.	Kepala sekolah membiarkan guru mengajar dengan menggunakan metode yang tidak menarik					
11.	Kepala sekolah mengharuskan guru hadir tepat waktu					
12.	Kepala sekolah selalu mendukung guru mengikuti pelatihan					
13.	Kepala sekolah membantu guru agar mengikuti sertifikasi					
14.	Kepala sekolah kurang memperhatikan guru dalam mengajar					
15.	Kepala sekolah mau mendengarkan keluhan guru					
16.	Kepala sekolah selalu membantu guru menghadapi masalah					
17.	Kepala sekolah acuh terhadap konflik yang terjadi di sekolah					
18.	Sebelum mengambil keputusan kepala sekolah selalu mempertimbangkan setiap resiko.					
19.	Kepala sekolah memikirkan langkah yang dilakukan sebelum bertindak					

2. Angket Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Ruangan tempat saya bekerja pengap					
2.	Bangunan tempat saya bekerja bagus dan enak untuk bekerja					
3.	Saya bekerja diruangan yang luas					
4.	Setiap ruang kelas telah terpasang LCD					
5.	Ketika jam istirahat saya pergi ke ruang istirahat					
6.	Fasilitas olahraga sekolah sangat terbatas					
7.	Saya tidak perlu pergi ke luar untuk mencari tempat rekreasi					
8.	Letak gedung tempat saya mengajar mudah terjangkau					
9.	Saya tidak kesulitan ketika mengajar harus berpindah kelas					
10.	Selama bekerja di sekolah ini tidak pernah kehilangan barang					
11.	Setiap karyawan dapat dipercaya dan tanggungjawab					
12.	Guru patuh terhadap peraturan sekolah					

3. Angket Profesionalisme Guru

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menggunakan berbagai metode ketika mengajar					
2.	Saya benar menguasai setiap materi yang saya sampaikan					
3.	Saya malu bertanya ketika tidak menguasai konsep-konsep dasar mengenai materi					
4.	Saya menguasai keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu					
5.	Saya menguasai SK dan KD mata pelajaran yang diampu					
6.	Saya kesulitan mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu					
7.	Saya menampilkan pribadi yang jujur dan berakhhlak mulia pada siswa					
8.	Saya sudah mengikuti program sertifikasi guru					
9.	Saya mengajar sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki					
10.	Saya memahami hubungan antar mata pelajaran terkait					

11.	Saya memahami konsep, metode, dan struktur keilmuan yang berkaitan dengan materi yang diajarkan					
12.	Saya kurang memahami kurikulum dan bahan ajar yang ada					
13.	Saya memilih media pembelajaran terbaik bagi peserta didik ketika mengajar					
14.	Saya melaksanakan evaluasi terhadap peserta didik sesuai dengan rancangan yang telah dibuat					
15.	Saya adalah guru yang menjadi teladan bagi siswa					
16.	Saya kurang bersemangat dan percaya diri menjadi guru					
17.	Saya bertindak sesuai dengan norma yang ada					
18.	Saya cepat beradaptasi di tempat saya bekerja					
19.	Saya menghormati dan menghargai sesama guru					

4. Angket Kepuasan Kerja Guru

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok					
2.	Saya dapat rekreasi tiap akhir tahun					
3.	Saya sering mendapat pujian atas kerja saya					
4.	Hubungan saya dengan sesama guru harmonis					
5.	Tugas yang diberikan kepada saya tidak terlalu berat					
6.	Saya merasa sangat lelah setelah bekerja					
7.	Semua guru menghormati dan menghargai saya					
8.	Saya bersemangat mengembangkan kemampuan yang dimiliki					
9.	Saya senang untuk mencoba hal-hal baru					

LAMPIRAN 2

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

LEMBAR PENILAIAN

KUESIONER KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA, PROFESIONALISME GURU, DAN KEPUASAN KERJA GURU

Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Profesionalisme Guru dan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta

Sasaran Program : Guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta

Peneliti : Lisa Nurpalesa

Petunjuk:

Lembar evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui pendapat Bapak/Ibu selaku evaluator instrumen kuesioner motivasi belajar. Pendapat, kritik, saran, penilaian, dan komentar Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas instrumen peneliti. Sehubungan dengan hal tersebut dimohon Bapak/Ibu memberikan pendapatnya pada setiap pernyataan dalam lembar evaluasi ini.

1. Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Indikator	Pernyataan	
1.	Mempengaruhi	1	Kepala sekolah meminta guru agar mematuhi tata tertib sekolah
		2*	Kepala sekolah kurang menggerakkan guru dalam peningkatan mutu pendidikan
		3	Kepala sekolah memberi tugas pada guru untuk membuat silabus
2.	Mengarahkan	4	Kepala sekolah memberi saran dalam memecahkan setiap masalah
		5	Kepala sekolah mengajak guru untuk menjalin kerjasama yang baik
		6*	Kepala sekolah kurang bijak dalam mengambil keputusan
3.	Membimbing	7	Kepala sekolah membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran

		8	Kepala sekolah membangun rasa aman dan percaya diri pada setiap guru
		9*	Kepala sekolah tidak mengajak guru untuk saling bertukar pengalaman
4.	Mengatur	10*	Kepala sekolah tidak memaksa guru mengajar dengan menggunakan metode yang menarik
		11	Kepala sekolah mewajibkan guru hadir di sekolah setiap hari
		12	Kepala sekolah mengharuskan guru hadir tepat waktu
5.	Mendorong kinerja guru	13	Kepala sekolah selalu mendukung guru mengikuti pelatihan
		14	Kepala sekolah mendukung guru agar mengikuti sertifikasi
		15*	Kepala sekolah kurang memperhatikan guru dalam mengajar
6.	Memiliki rasa bersahabat dan dekat dengan para guru	16	Kepala sekolah mau mendengarkan keluhan guru
		17	Kepala sekolah selalu membantu guru menghadapi masalah
		18*	Kepala sekolah acuh terhadap konflik yang terjadi di sekolah
7.	Penuh pertimbangan	19	Sebelum mengambil keputusan kepala sekolah selalu mempertimbangkan setiap resiko.
		20*	Ketika rapat kepala sekolah tidak mendengarkan pendapat guru
		21	Kepala sekolah memikirkan langkah yang dilakukan sebelum bertindak

2. Angket Lingkungan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	
1.	Keadaan bangunan yang menarik dan nyaman di dalamnya	1*	Ruangan tempat saya bekerja panas
2.		2	Bangunan tempat saya bekerja masih bagus dan layak untuk dipakai
3.		3	Saya bekerja diruangan yang luas
4.	Peralatan kerja yang memadai	4	Saya tidak kesulitan mencari peralatan untuk menunjang proses pembelajaran
5.		5*	Saya mencari LCD ketika akan mengajar
6.		6*	Setiap mengajar saya membawa alat tulis sendiri
7.	Tersedianya tempat rekreasi,	7	Ketika jam istirahat saya pergi ke ruang

	tempat istirahat, dan tempat olahraga		istirahat
8.		8*	Saya tidak memanfaatkan fasilitas olahraga sekolah
9.		9	Saya tidak perlu pergi ke luar untuk mencari tempat rekreasi
10.	Tersedianya sarana transportasi	10	Ketika ada kegiatan ke luar sekolah selalu menggunakan kendaraan sekolah
11.		11	Saya dijemput dengan kendaraan sekolah ketika akan mengajar
12.		12*	Kendaraan sekolah hanya digunakan sesekali saja
13.	Letak gedung yang strategis	13	Saya tidak kesulitan mencari transportasi ketika menuju sekolah
14.		14	Saya tidak kesulitan ketika mengajar harus berpindah kelas
15.		15*	Membutuhkan waktu yang cukup lama dari kelas satu menuju kelas lainnya
16.	Perasaan aman dari pegawai	16	Selama bekerja di sekolah ini tidak pernah kehilangan barang
17.		17	Setiap karyawan tidak pernah saling mencurigai
18.		18*	Saya merasa khawatir terjadi pemutusan hubungan kerja secara tidak adil
19.	Loyalitas yang bersifat vertikal	19	Ketika saya sakit para guru menjenguk
20.	dan horizontal	20	Para guru, karyawan, dan kepala sekolah selalu membantu saya ketika mengalami kesulitan
21.		21*	Saya tidak pernah minta tolong dengan rekan kerja ketika butuh bantuan

3. Angket Profesionalisme Guru

No			Pernyataan
1.	Keahlian	1	Saya menggunakan metode yang menarik ketika mengajar
		2	Siswa paham dengan setiap materi yang saya sampaikan
		3*	Siswa malu bertanya ketika tidak mengerti mengenai materi
2.	Kemahiran	4	Saya menguasai keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diajarn
		5	Saya menguasai SK dan KD mata pelajaran yang diajarn
		6*	Saya kesulitan mengembangkan kurikulum

			yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu
3.	Kecakapan	7*	Saya adalah guru yang disegani oleh siswa
		8	Saya berkomunikasi dengan santun pada siswa
		9	Saya menampilkan pribadi yang jujur dan berakhhlak mulia pada siswa
4.	Pendidikan profesi	10	Saya sudah mengikuti program sertifikasi guru
		11	Saya mengajar sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki
		12*	Pendidikan terakhir saya sampai jenjang S-1
5.	Kompetensi professional	13	Saya menggunakan internet sebagai sumber belajar lainnya
		14	Setiap pertemuan saya mengajar dengan metode yang berbeda-beda
		15*	Saya kesulitan menguasai materi yang akan diajarkan
6.	Kopetensi pedagogic	16	Setelah pembelajaran saya melakukan evaluasi
		17*	Saya bingung ketika mengatasi peserta didik yang nakal
		18	Saya mendukung setiap bakat yang dimiliki oleh setiap masing-masing siswa
7.	Kompetensi kepribadian	19	Saya adalah guru yang menjadi teladan bagi siswa
		20*	Saya kurang bersemangat dan percaya diri menjadi guru
		21	Saya bertindak sesuai dengan norma yang ada
8.	Kompetensi social	22	Saya cepat beradaptasi di tempat saya bekerja
		23*	Saya bergaul dengan orang lain dengan melihat latar belakangnya
		24	Saya menghormati dan menghargai sesama guru

4. Angket Kepuasan Kerja Guru

No	Indikator	Pernyataan	
1.	Gaji yang diterima	1*	Upah yang saya terima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari
		2	Upah yang saya terima bisa untuk ditabung

		3	Saya rekreasikan dengan upah yang saya terima
2.	Penghargaan	4	Saya sering mendapat pujian atas kerja saya
		5	Saya mendapatkan ucapan selamat ketika memperoleh prestasi
		6*	Saya kurang tertarik jika diberi penghargaan
		7	Hubungan saya dengan sesama guru harmonis
3.	Hubungan antar pribadi	8*	Saya tidak pernah selisih paham dengan sesama guru
		9	Saya kurang suka dengan tingkah laku beberapa guru
		10	Tugas yang diberikan pada saya tidak berat
4.	Kondisi kerja	11*	Saya merasa sangat capek setelah bekerja
		12*	Saya bekerja dengan jumlah jam yang lebih lama
		13	Saya menjadi orang yang tidak dipandang sebelah mata di masyarakat
5.	Status	14	Para guru menghormati dan menghargai saya
		15*	Saya ingin mencari pekerjaan yang berkedudukan lebih tinggi
		16	Saya bersemangat mengembangkan kemampuan yang dimiliki
6.	Kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri	17	Saya senang untuk mencoba hal-hal baru
		18*	Saya kurang tertarik untuk mengikuti pelatihan

A. Kebenaran Instrumen pada Kepemimpinan Kepala Sekolah,

Lingkungan Kerja, Profesionalisme Guru, dan Kepuasan Kerja Guru

Petunjuk:

1. Apabila terjadi kesalahan pada instrument aspek materi, mohon dituliskan pada kolom 2, pada bagian mana kesalahan tersebut terjadi.
2. Pada kolom 3: ditulis jenis kesalahan, misalnya kesalahan kisi-kisi, konsep, kalimat, atau lainnya.
3. Pada kolom 4: saran untuk perbaikan mohon ditulis dengan singkat dan jelas.

No	Bagian yang salah	Jenis kesalahan	Saran perbaikan
1	2	3	4

B. Komentar dan Saran secara Umum

.....

.....

.....

.....

.....

C. Kesimpulan

Instrumen ini dinyatakan:

1. Layak digunakan untuk uji coba Lapangan tanpa revisi
2. Layak digunakan untuk uji coba Lapangan dengan revisi sesuai saran
(Lingkari salah satu Option kelayakan tersebut)

Yogyakarta, 14 Maret 2014

Evaluator

Dr. Sukidjo, M.Pd
NIP. 19500906 197412 1 001

LEMBAR PENILAIAN REVISI
KUESIONER KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN
KERJA, PROFESIONALISME GURU, DAN KEPUASAN KERJA GURU

Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Profesionalisme Guru dan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta

Sasaran Program : Guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta

Peneliti : Lisa Nurpalesa

Petunjuk:

Lembar evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui pendapat Bapak/Ibu selaku evaluator instrumen kuesioner motivasi belajar. Pendapat, kritik, saran, penilaian, dan komentar Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas instrumen peneliti. Sehubungan dengan hal tersebut dimohon Bapak/Ibu memberikan pendapatnya pada setiap pernyataan dalam lembar evaluasi ini.

1. Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Indikator	Pernyataan	
1.	Mempengaruhi	1	Kepala sekolah meminta guru agar mematuhi tata tertib sekolah
		2*	Kepala sekolah kurang menggerakkan guru dalam peningkatan mutu pendidikan
		3	Kepala sekolah memberi tugas pada guru untuk membuat silabus
2.	Mengarahkan	4	Kepala sekolah memberi saran dalam memecahkan setiap masalah
		5	Kepala sekolah mengajak guru untuk menjalin kerjasama yang baik
		6*	Kepala sekolah kurang bijak dalam mengambil keputusan
3.	Membimbing	7	Kepala sekolah membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran

		8	Kepala sekolah membangun rasa aman dan percaya diri pada setiap guru
		9*	Kepala sekolah tidak mengajak guru untuk saling bertukar pengalaman
4.	Mengatur	10*	Kepala sekolah membiarkan guru mengajar dengan menggunakan metode yang tidak menarik
		11	Kepala sekolah mewajibkan guru hadir di sekolah setiap hari
		12	Kepala sekolah mengharuskan guru hadir tepat waktu
5.	Mendorong kinerja guru	13	Kepala sekolah selalu mendukung guru mengikuti pelatihan
		14	Kepala sekolah membantu guru agar mengikuti sertifikasi
		15*	Kepala sekolah kurang memperhatikan guru dalam mengajar
6.	Memiliki rasa bersahabat dan dekat dengan para guru	16	Kepala sekolah mau mendengarkan keluhan guru
		17	Kepala sekolah selalu membantu guru menghadapi masalah
		18*	Kepala sekolah acuh terhadap konflik yang terjadi di sekolah
7.	Penuh pertimbangan	19	Sebelum mengambil keputusan kepala sekolah selalu mempertimbangkan setiap resiko.
		20*	Ketika rapat kepala sekolah tidak mendengarkan pendapat guru
		21	Kepala sekolah memikirkan langkah yang dilakukan sebelum bertindak

2. Angket Lingkungan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	
1.	Keadaan bangunan yang menarik dan di dalamnya nyaman	1*	Ruangan tempat saya bekerja pengap
		2	Bangunan tempat saya bekerja bagus dan enak untuk bekerja
		3	Saya bekerja diruangan yang luas
2.	Peralatan kerja yang memadai	4	Setiap ruang kelas telah terpasang LCD
		5*	Saya mencari LCD ketika akan mengajar
		6*	Setiap mengajar saya membawa alat tulis sendiri
3.	Tersedianya tempat rekreasi, tempat istirahat, dan tempat	7	Ketika jam istirahat saya pergi ke ruang istirahat

	olahraga	8*	Fasilitas olahraga sekolah sangat terbatas
		9	Saya tidak perlu pergi ke luar untuk mencari tempat rekreasi
4.	Tersedianya sarana transportasi	10	Ketika ada kegiatan ke luar sekolah selalu menggunakan kendaraan sekolah
		11	Lokasi sekolah berada pada jalur transportasi umum (dilalui transportasi umum)
		12*	Kendaraan sekolah hanya digunakan sesekali saja
5.	Letak gedung yang strategis	13	Letak gedung tempat saya mengajar mudah terjangkau
		14	Saya tidak kesulitan ketika mengajar harus berpindah kelas
		15*	Membutuhkan waktu yang cukup lama dari kelas satu menuju kelas lainnya
6.	Perasaan aman dari pegawai	16	Selama bekerja di sekolah ini tidak pernah kehilangan barang
		17	Setiap karyawan dapat dipercaya dan tanggungjawab
		18*	Saya merasa khawatir terjadi pemutusan hubungan kerja secara tidak adil
7.	Loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal	19	Ketika saya sakit para guru menjenguk
		20	Guru patuh terhadap peraturan sekolah
		21*	Saya tidak pernah minta tolong dengan rekan kerja ketika butuh bantuan

3. Angket Profesionalisme Guru

No			Pernyataan
1.	Keahlian	1	Saya menggunakan berbagai metode ketika mengajar
		2	Saya benar menguasai setiap materi yang saya sampaikan
		3*	Saya malu bertanya ketika tidak menguasai konsep-konsep dasar mengenai materi
2.	Kemahiran	4	Saya menguasai keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diajarnya
		5	Saya menguasai SK dan KD mata pelajaran yang diajarnya
		6*	Saya kesulitan mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diajarnya
3.	Kecakapan	7*	Saya adalah guru yang disegani oleh siswa

		8	Saya berkomunikasi dengan santun pada siswa
		9	Saya menampilkan pribadi yang jujur dan berakhhlak mulia pada siswa
4.	Pendidikan profesi	10	Saya sudah mengikuti program sertifikasi guru
		11	Saya mengajar sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki
		12*	Pendidikan terakhir saya sampai jenjang S-1
		13	Saya memahami hubungan antar mata pelajaran terkait
5.	Kompetensi professional	14	Saya memahami konsep, metode, dan struktur keilmuan yang berkaitan dengan materi yang diajarkan
		15*	Saya kurang memahami kurikulum dan bahan ajar yang ada
		16	Saya memilih media pembelajaran terbaik bagi peserta didik ketika mengajar
6.	Kopetensi pedagogic	17*	Saya tidak selalu menggunakan metode yang sesuai dengan tujuan pembelajaran
		18	Saya melaksanakan evaluasi terhadap peserta didik sesuai dengan rancangan yang telah dibuat
		19	Saya adalah guru yang menjadi teladan bagi siswa
7.	Kompetensi kepribadian	20*	Saya kurang bersemangat dan percaya diri menjadi guru
		21	Saya bertindak sesuai dengan norma yang ada
		22	Saya cepat beradaptasi di tempat saya bekerja
8.	Kompetensi social	23*	Saya bergaul dengan orang lain dengan melihat latar belakangnya
		24	Saya menghormati dan menghargai sesama guru

4. Angket Kepuasan Kerja Guru

No	Indikator	Pernyataan	
1.	Gaji yang diterima	1*	Gaji yang saya terima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok
		2	Gaji yang saya terima bisa untuk ditabung tiap bulan

		3	Saya dapat rekreasi tiap akhir tahun
2.	Penghargaan	4	Saya sering mendapat pujian atas kerja saya
		5	Saya mendapatkan ucapan selamat ketika memperoleh prestasi
		6*	Saya kurang tertarik jika diberi penghargaan
		7	Hubungan saya dengan sesama guru harmonis
3.	Hubungan antar pribadi	8*	Saya tidak pernah selisih paham dengan sesama guru
		9	Saya kurang suka dengan tingkah laku beberapa guru
		10	Tugas yang diberikan kepada saya tidak terlalu berat
4.	Kondisi kerja	11*	Saya merasa sangat lelah setelah bekerja
		12*	Saya bekerja dengan jumlah jam yang lebih lama
		13	Saya menjadi orang yang tidak dipandang sebelah mata di masyarakat
5.	Status	14	Semua guru menghormati dan menghargai saya
		15*	Saya ingin mencari pekerjaan yang berkedudukan lebih tinggi
		16	Saya bersemangat mengembangkan kemampuan yang dimiliki
6.	Kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri	17	Saya senang untuk mencoba hal-hal baru
		18*	Saya kurang tertarik untuk mengikuti pelatihan

A. Kebenaran Instrumen pada Aspek Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Profesionalisme Guru, dan Kepuasan Kerja Guru

Petunjuk:

1. Apabila terjadi kesalahan pada instrument aspek materi, mohon dituliskan pada kolom 2, pada bagian mana kesalahan tersebut terjadi.
2. Pada kolom 3: ditulis jenis kesalahan, misalnya kesalahan kisi-kisi, konsep, kalimat, atau lainnya.
3. Pada kolom 4: saran untuk perbaikan mohon ditulis dengan singkat dan jelas.

No	Bagian yang salah	Jenis kesalahan	Saran perbaikan
1	2	3	4

B. Komentar dan Saran secara Umum

.....

.....

.....

.....

.....

C. Kesimpulan

Instrumen ini dinyatakan:

1. Layak digunakan untuk uji coba Lapangan tanpa revisi
2. Layak digunakan untuk uji coba Lapangan dengan revisi sesuai saran
(Lingkari salah satu Option kelayakan tersebut)

Yogyakarta, 20 Maret 2014

Evaluator

Dr. Sukidjo, M.Pd

NIP. 19500906 197412 1 001

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

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

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
.903	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	79.9333	73.789	.665	.897
b2	80.5333	67.016	.783	.891
b3	80.1000	74.024	.714	.897
b4	80.1333	71.154	.776	.894
b5	79.9000	74.093	.516	.899
b6	80.3667	70.792	.408	.904
b7	80.1333	75.499	.551	.900
b8	80.1000	71.059	.842	.893
b9	80.5667	67.013	.741	.892
b10	80.2667	71.720	.408	.903
b11	80.2333	75.702	.170	.909
b12	79.9333	75.651	.309	.903
b13	79.9000	71.886	.682	.895
b14	79.7667	75.151	.426	.901
b15	80.5667	65.495	.781	.890
b16	80.0667	71.306	.777	.894
b17	80.4000	72.731	.649	.896
b18	80.1000	69.128	.802	.891
b19	80.1667	70.420	.807	.892
b20	80.7000	78.355	-.033	.924
b21	80.1333	72.602	.705	.896

Reliabilitas setelah pernyataan tidak valid dihapus

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	19

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

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

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
.736	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	72.2333	50.047	.746	.685
b2	72.0000	54.759	.635	.706
b3	72.2333	54.806	.548	.709
b4	71.8000	57.821	.367	.723
b5	71.9333	58.616	.217	.731
b6	73.6333	65.689	-.310	.769
b7	72.0667	55.030	.450	.714
b8	72.4333	47.082	.699	.679
b9	72.9667	52.792	.509	.706
b10	73.4667	61.292	-.051	.764
b11	73.1667	56.833	.212	.735
b12	72.4667	61.499	-.061	.764
b13	71.6667	58.713	.464	.724
b14	71.8000	58.372	.392	.724
b15	72.3333	55.954	.289	.727
b16	71.9333	55.030	.601	.708
b17	71.9000	55.266	.601	.709
b18	72.5667	59.082	.075	.749
b19	71.7000	60.838	.078	.738
b20	71.5667	57.357	.416	.720
b21	72.1333	58.809	.170	.735

Reliabilitas setelah pernyataan tidak valid dihapus

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	12

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Profesionalisme Guru

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
.846	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	88.7000	55.321	.624	.832
b2	88.7333	57.237	.430	.839
b3	89.2667	56.478	.447	.838
b4	88.7667	54.668	.721	.829
b5	88.7667	54.116	.783	.827
b6	89.6000	54.041	.393	.843
b7	90.9333	65.237	-.378	.863
b8	88.9000	61.610	.030	.848
b9	88.8000	58.441	.497	.839
b10	88.6000	56.179	.723	.832
b11	88.6000	57.145	.590	.835
b12	91.3667	63.344	-.164	.862
b13	88.9000	59.817	.366	.842
b14	88.8333	58.213	.567	.838
b15	89.3667	52.792	.463	.839
b16	88.9667	56.240	.547	.835
b17	89.6333	56.516	.290	.847
b18	88.8667	58.120	.628	.837
b19	89.0667	55.995	.545	.835
b20	89.0000	55.448	.603	.833
b21	88.9000	56.231	.623	.833
b22	88.8333	57.937	.612	.837
b23	89.5000	56.534	.238	.852
b24	88.8667	55.775	.499	.836

Reliabilitas setelah pernyataan tidak valid dihapus

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	19

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Guru

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

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
.665	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	57.6667	32.230	.319	.645
b2	56.9000	33.610	.136	.667
b3	57.2333	31.426	.348	.640
b4	57.4667	28.740	.584	.605
b5	56.6000	33.972	.139	.665
b6	57.3667	33.826	.093	.675
b7	56.4000	33.559	.325	.649
b8	57.7667	34.806	.042	.677
b9	57.4000	35.697	-.071	.700
b10	56.9667	31.551	.478	.630
b11	57.5333	29.085	.508	.614
b12	57.1000	34.369	.064	.677
b13	56.8667	33.568	.181	.660
b14	56.6667	32.851	.360	.644
b15	56.9333	34.202	.129	.666
b16	56.4333	31.426	.481	.629
b17	56.4000	30.869	.690	.615
b18	56.5333	33.016	.202	.659

Reliabilitas setelah pernyataan tidak valid dihapus

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	9

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA

Tabulasi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	78
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	78
38	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	1	66
39	4	2	4	2	3	2	4	2	4	1	5	3	4	2	2	2	2	2	4	54	
40	4	2	4	2	3	2	4	2	3	2	5	3	4	2	2	2	2	2	4	54	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	3	5	4	4	4	4	73	
42	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	68	
43	4	5	4	4	4	5	4	5	5	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	84	
44	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	89	
45	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	78	
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	78	
47	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	78	
48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	78	
49	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	78	
50	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	76	
51	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	92	
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	92	
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
54	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	74
55	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	85	
56	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	76	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	73	
58	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	79	
59	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	
60	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	73	
61	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	3	4	2	2	4	5	4	4	72	
62	4	4	4	4	5	2	4	2	4	2	5	3	5	4	2	4	4	4	5	71	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	75	
64	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	79	
65	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	80	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	77	
67	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	78	
68	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
69	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
70	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	83	
71	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
72	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	
73	4	2	4	2	4	1	3	2	1	3	4	3	4	1	3	2	4	2	4	53	
74	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	85	
75	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	64	
76	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	4	79	
77	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	71	

78	5	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	85
79	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	4	4	4	85
80	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	79
81	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	86
82	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	77
83	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	70
84	5	4	5	4	4	2	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	75
85	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	82
86	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	82
87	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	74
88	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	79
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	94
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	94
91	4	4	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	72
92	4	4	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	72
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
94	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	72
95	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	72
96	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	72
97	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	79
98	5	3	5	4	5	3	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	82
99	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
100	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
101	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	90
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	91
103	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	80
104	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
105	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	83
106	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	82
107	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	82
108	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
109	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	81
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	73
111	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	88
112	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	87
113	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77
114	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	79
115	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	86

Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Butir												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	44
2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	46
3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	44
4	2	3	2	3	3	1	2	4	4	4	3	4	35
5	2	4	3	2	3	3	1	4	4	3	2	4	35
6	2	3	2	3	3	1	2	4	4	2	4	4	34
7	2	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	40
8	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	44
9	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	4	2	45
10	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	47
11	2	3	3	3	5	3	2	3	4	5	2	3	38
12	2	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	38
13	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	2	4	40
14	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	39
15	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
16	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	43
17	3	3	3	3	3	2	2	3	4	1	2	3	32
18	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	41
19	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4	38
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
21	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	44
22	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	42
23	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45
24	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	51
25	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	46
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	5	4	4	4	4	3	1	5	1	4	3	5	43
28	2	4	4	5	5	1	3	4	4	1	4	4	41
29	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	44
30	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	53
31	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	44
32	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
33	5	4	3	5	3	4	1	5	4	4	4	5	47
34	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	50
35	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46

36	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
37	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
38	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	43
39	2	2	1	1	4	2	1	5	5	4	4	5	36
40	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	46
41	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
42	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	4	54
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
45	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
47	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
49	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	52
50	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	51
51	4	5	5	5	2	5	1	5	4	5	5	5	51
52	4	5	5	5	2	5	1	5	4	5	5	5	51
53	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	42
54	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	41
55	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	52
56	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	43
57	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
58	5	4	3	5	4	4	2	5	4	4	4	5	49
59	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50
61	4	5	5	4	4	2	2	5	5	4	4	5	49
62	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	48
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
64	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	52
65	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
66	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
67	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	53
68	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45
69	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45
70	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50
71	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50
72	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	45
73	4	4	4	5	3	5	2	4	3	5	4	4	47
74	2	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	50
75	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	45
76	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	46
77	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	45

78	3	4	5	5	4	2	3	5	5	4	4	5	49
79	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	52
80	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	48
81	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
82	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	45
83	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	42
84	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	46
85	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	53
86	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	49
87	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	48
88	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	48
89	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	57
90	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	57
91	3	3	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	45
92	3	3	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	45
93	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	40
94	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	43
95	4	3	4	4	4	3	1	4	3	3	3	4	40
96	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	43
97	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	48
98	3	5	5	5	3	3	4	5	3	5	5	5	51
99	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45
100	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45
101	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	52
102	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	52
103	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	46
104	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45
105	5	5	4	4	4	5	1	4	4	5	5	4	50
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
107	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	51
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
109	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	48
110	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
111	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4	4	5	50
112	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	53
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
114	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50
115	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	54

Tabulasi Data Variabel Profesionalisme Guru (Y1)

36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	75
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	74
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	75
39	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	77
40	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	77
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	75
42	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	90
43	4	4	3	4	4	2	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	72
44	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	5	80
45	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	84
46	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	84
47	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	83
48	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	83
49	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	84
50	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	83
51	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	1	5	83
52	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	1	5	83
53	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	68
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
55	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	80
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	77
57	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	79
58	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	80
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	78
60	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	75
61	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	78
62	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	81
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	77
64	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	84
65	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	82
66	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	83
67	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	83
68	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	5	4	5	84
69	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	5	4	5	84
70	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	74
71	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
72	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	5	4	3	5	4	75
73	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	87
74	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	79
75	4	4	3	4	4	2	4	1	4	4	4	2	4	4	4	3	4	5	68
76	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	74
77	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	72

78	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5	4	5	80
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	90
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
81	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
82	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	81
83	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	67
84	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	92
85	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	5	72
86	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	5	72
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
89	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
90	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
91	5	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	84
92	5	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	84
93	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	87
94	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	67
95	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	67
96	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	67
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
98	5	5	2	4	5	2	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	71
99	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	5	4	5	82
100	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	5	4	5	83
101	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	75
102	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	87
103	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
104	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	5	4	5	83
105	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	85
106	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	5	4	5	84
107	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	73
108	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
109	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	75
110	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	74
111	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	81
112	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	83
113	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	75
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
115	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	78

Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (Y2)

No.	Butir									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2	2	3	4	3	1	3	5	4	27
2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	32
3	2	1	2	3	4	4	4	4	4	28
4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	29
5	2	3	3	4	2	2	4	4	4	28
6	2	3	3	4	2	2	4	4	4	28
7	2	4	3	4	4	2	4	4	4	31
8	2	3	2	4	2	2	4	4	4	27
9	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
10	5	2	2	4	4	2	4	4	2	29
11	4	2	3	4	3	2	4	4	4	30
12	2	3	4	4	4	3	3	4	4	31
13	2	3	3	4	4	3	4	5	5	33
14	2	2	2	4	3	2	3	4	4	26
15	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
16	3	4	3	4	3	2	4	4	4	31
17	3	2	4	3	1	2	3	4	5	27
18	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
19	2	4	4	4	3	2	4	4	4	31
20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
21	2	4	2	4	2	2	4	4	4	28
22	2	4	2	4	4	2	4	4	4	30
23	2	3	2	3	4	2	4	4	4	28
24	3	4	4	5	4	3	4	4	4	35
25	4	2	2	4	4	4	4	4	4	32
26	3	4	4	4	3	3	4	4	4	33
27	2	4	4	4	3	3	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	2	4	5	5	36
29	4	2	4	4	4	4	4	5	5	36
30	2	4	3	4	4	3	4	4	4	32
31	3	4	4	4	3	3	4	4	4	33
32	3	4	3	4	4	3	3	4	4	32
33	3	4	3	4	4	3	4	4	5	34
34	2	2	2	4	3	4	4	4	4	29
35	2	2	2	4	3	4	4	4	4	29

36	2	2	2	4	3	4	4	4	4	29
37	2	2	2	4	3	4	4	4	4	29
38	2	1	2	4	4	2	3	3	4	25
39	3	2	3	4	4	2	4	5	5	32
40	1	2	2	4	4	1	4	4	4	26
41	3	4	3	4	4	3	3	4	4	32
42	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41
43	3	4	4	4	4	3	3	4	4	33
44	2	4	3	4	4	3	4	4	4	32
45	3	3	2	4	3	3	4	4	4	30
46	2	2	2	4	3	4	4	4	4	29
47	2	2	2	4	3	4	4	4	4	29
48	2	2	2	4	3	4	4	4	4	29
49	2	2	2	4	3	4	4	4	4	29
50	2	2	2	4	3	4	4	4	4	29
51	4	5	4	5	4	2	4	5	5	38
52	4	5	4	5	4	2	4	5	5	38
53	2	3	3	4	3	3	2	2	2	24
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
55	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
56	4	4	4	4	3	2	4	4	4	33
57	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
58	2	4	4	4	4	2	4	4	5	33
59	2	2	2	4	4	4	4	4	4	30
60	4	2	4	5	4	2	4	5	4	34
61	2	4	3	4	4	4	4	5	4	34
62	2	2	2	4	4	4	4	4	4	30
63	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
64	2	4	2	4	3	4	4	4	4	31
65	4	5	2	5	4	1	4	4	4	33
66	2	4	2	4	4	4	4	4	4	32
67	2	2	2	4	4	4	4	5	4	31
68	2	4	3	5	3	3	4	4	4	32
69	2	4	3	5	3	3	4	4	4	32
70	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
71	2	3	2	4	4	2	3	4	4	28
72	2	3	2	4	4	2	3	4	4	28
73	5	3	2	5	4	2	4	5	4	34
74	2	4	4	5	3	3	3	5	4	33
75	1	2	3	4	4	2	4	4	4	28
76	3	4	4	4	4	2	4	4	4	33
77	2	3	3	4	3	3	4	4	4	30

78	3	3	3	4	4	2	4	4	4	31
79	2	5	3	5	3	2	3	5	5	33
80	4	3	2	4	3	4	3	4	4	31
81	2	3	4	4	4	2	4	4	4	31
82	1	4	4	5	4	2	3	4	4	31
83	3	2	3	4	3	3	3	4	3	28
84	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
85	2	4	3	4	4	2	4	4	4	31
86	2	4	2	4	4	2	4	4	4	30
87	4	3	2	4	3	4	3	4	4	31
88	4	3	2	2	3	4	3	4	4	29
89	3	4	4	5	3	2	4	2	4	31
90	3	4	4	4	3	2	4	2	4	30
91	3	4	4	4	4	3	4	5	5	36
92	3	4	4	4	4	3	4	5	5	36
93	1	5	5	5	5	5	5	5	5	41
94	2	3	2	4	3	2	2	3	3	24
95	2	3	2	4	3	2	2	3	3	24
96	2	3	2	4	3	2	2	3	3	24
97	4	3	2	4	3	4	4	4	4	32
98	2	4	4	4	4	2	3	4	4	31
99	2	4	3	5	3	3	4	4	4	32
100	2	4	3	5	3	3	4	4	4	32
101	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
102	5	5	5	5	5	1	5	5	5	41
103	3	4	4	4	3	2	4	4	4	32
104	2	4	3	5	3	3	4	4	4	32
105	2	1	3	5	4	3	3	4	4	29
106	2	4	2	5	4	4	4	4	4	33
107	4	2	2	4	3	4	4	5	4	32
108	2	4	2	4	4	4	4	4	5	33
109	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
110	4	4	2	4	4	2	4	4	5	33
111	4	5	4	4	4	2	4	4	4	35
112	2	4	4	5	3	4	4	4	5	35
113	2	4	4	4	4	2	4	4	4	32
114	4	4	2	4	4	4	3	4	4	33
115	2	4	2	4	4	2	5	5	4	32

Rekap Data Variabel

No.	X1	X2	Y1	Y2
1	73	44	70	27
2	75	46	74	32
3	80	44	83	28
4	74	35	75	29
5	77	35	76	28
6	77	34	76	28
7	64	40	70	31
8	78	44	70	27
9	77	45	75	34
10	68	47	71	29
11	60	38	68	30
12	61	38	76	31
13	78	40	76	33
14	58	39	72	26
15	77	46	75	34
16	76	43	74	31
17	66	32	87	27
18	84	41	80	34
19	71	38	72	31
20	86	49	76	34
21	67	44	74	28
22	67	42	75	30
23	75	45	71	28
24	82	51	82	35
25	81	46	85	32
26	80	48	81	33
27	87	43	91	32
28	76	41	85	36
29	79	44	83	36
30	86	53	73	32
31	75	44	74	33
32	70	46	75	32
33	76	47	72	34
34	85	50	76	29
35	78	46	75	29
36	78	46	75	29
37	78	46	74	29
38	66	43	75	25
39	54	36	77	32

No.	X1	X2	Y1	Y2
40	54	46	77	26
41	73	46	75	32
42	68	54	90	41
43	84	49	72	33
44	89	59	80	32
45	78	50	84	30
46	78	50	84	29
47	78	50	83	29
48	78	50	83	29
49	78	52	84	29
50	76	51	83	29
51	92	51	83	38
52	92	51	83	38
53	75	42	68	24
54	74	41	76	35
55	85	52	80	34
56	76	43	77	33
57	73	46	79	34
58	79	49	80	33
59	78	46	78	30
60	73	50	75	34
61	72	49	78	34
62	71	48	81	30
63	75	48	77	34
64	79	52	84	31
65	80	50	82	33
66	77	50	83	32
67	78	53	83	31
68	80	45	84	32
69	80	45	84	32
70	83	50	74	34
71	75	50	72	28
72	77	45	75	28
73	53	47	87	34
74	85	50	79	33
75	64	45	68	28
76	79	46	74	33
77	71	45	72	30
78	85	49	80	31

No.	X1	X2	Y1	Y2
79	85	52	90	33
80	79	48	76	31
81	86	47	74	31
82	77	45	81	31
83	70	42	67	28
84	75	46	92	38
85	82	53	72	31
86	82	49	72	30
87	74	48	76	31
88	79	48	76	29
89	94	57	93	31
90	94	57	93	30
91	72	45	84	36
92	72	45	84	36
93	95	40	87	41
94	72	43	67	24
95	72	40	67	24
96	72	43	67	24
97	79	48	76	32
98	82	51	71	31
99	80	45	82	32
100	80	45	83	32
101	90	52	75	35
102	91	52	87	41
103	80	46	73	32
104	80	45	83	32
105	83	50	85	29
106	82	49	84	33
107	82	51	73	32
108	78	50	73	33
109	81	48	75	34
110	73	46	74	33
111	88	50	81	35
112	87	53	83	35
113	77	49	75	32
114	79	50	76	33
115	86	54	78	32

LAMPIRAN 4

DISTRIBUSI FREKUENSI

Statistics

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Lingkungan Kerja	Profesionalisme Guru	Kepuasan Kerja
N	Valid	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0
Mean		77.5524	46.7619	77.2095	31.4571
Median		78.0000	46.0000	76.0000	32.0000
Mode		78.00	50.00	75.00	32.00
Std. Deviation		6.51327	4.24836	5.42376	3.11025
Minimum		58.00	35.00	67.00	24.00
Maximum		92.00	59.00	92.00	41.00
Sum		8143.00	4910.00	8107.00	3303.00

Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	58.00	1	1.0	1.0	1.0
	60.00	1	1.0	1.0	1.9
	61.00	1	1.0	1.0	2.9
	64.00	2	1.9	1.9	4.8
	66.00	1	1.0	1.0	5.7
	67.00	2	1.9	1.9	7.6
	68.00	1	1.0	1.0	8.6
	70.00	2	1.9	1.9	10.5
	71.00	3	2.9	2.9	13.3
	72.00	6	5.7	5.7	19.0
	73.00	5	4.8	4.8	23.8
	74.00	3	2.9	2.9	26.7
	75.00	7	6.7	6.7	33.3
	76.00	5	4.8	4.8	38.1
	77.00	7	6.7	6.7	44.8
	78.00	13	12.4	12.4	57.1

79.00	8	7.6	7.6	64.8
80.00	9	8.6	8.6	73.3
81.00	2	1.9	1.9	75.2
82.00	6	5.7	5.7	81.0
83.00	2	1.9	1.9	82.9
84.00	2	1.9	1.9	84.8
85.00	5	4.8	4.8	89.5
86.00	4	3.8	3.8	93.3
87.00	1	1.0	1.0	94.3
88.00	1	1.0	1.0	95.2
89.00	1	1.0	1.0	96.2
90.00	1	1.0	1.0	97.1
91.00	1	1.0	1.0	98.1
92.00	2	1.9	1.9	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35.00	2	1.9	1.9	1.9
	38.00	3	2.9	2.9	4.8
	39.00	1	1.0	1.0	5.7
	40.00	3	2.9	2.9	8.6
	41.00	3	2.9	2.9	11.4
	42.00	3	2.9	2.9	14.3
	43.00	5	4.8	4.8	19.0
	44.00	6	5.7	5.7	24.8
	45.00	13	12.4	12.4	37.1
	46.00	14	13.3	13.3	50.5
	47.00	3	2.9	2.9	53.3

48.00	8	7.6	7.6	61.0
49.00	8	7.6	7.6	68.6
50.00	15	14.3	14.3	82.9
51.00	6	5.7	5.7	88.6
52.00	6	5.7	5.7	94.3
53.00	4	3.8	3.8	98.1
54.00	1	1.0	1.0	99.0
59.00	1	1.0	1.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Profesionalisme Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	67.00	4	3.8	3.8	3.8
	68.00	3	2.9	2.9	6.7
	70.00	3	2.9	2.9	9.5
	71.00	3	2.9	2.9	12.4
	72.00	8	7.6	7.6	20.0
	73.00	4	3.8	3.8	23.8
	74.00	9	8.6	8.6	32.4
	75.00	14	13.3	13.3	45.7
	76.00	11	10.5	10.5	56.2
	77.00	2	1.9	1.9	58.1
	78.00	3	2.9	2.9	61.0
	79.00	2	1.9	1.9	62.9
	80.00	5	4.8	4.8	67.6
	81.00	4	3.8	3.8	71.4
	82.00	3	2.9	2.9	74.3
	83.00	12	11.4	11.4	85.7
	84.00	9	8.6	8.6	94.3

85.00	3	2.9	2.9	97.1
87.00	1	1.0	1.0	98.1
90.00	1	1.0	1.0	99.0
92.00	1	1.0	1.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24.00	4	3.8	3.8	3.8
	25.00	1	1.0	1.0	4.8
	26.00	1	1.0	1.0	5.7
	27.00	2	1.9	1.9	7.6
	28.00	8	7.6	7.6	15.2
	29.00	13	12.4	12.4	27.6
	30.00	7	6.7	6.7	34.3
	31.00	13	12.4	12.4	46.7
	32.00	17	16.2	16.2	62.9
	33.00	14	13.3	13.3	76.2
	34.00	12	11.4	11.4	87.6
	35.00	5	4.8	4.8	92.4
	36.00	4	3.8	3.8	96.2
	38.00	3	2.9	2.9	99.0
	41.00	1	1.0	1.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

KECENDERUNGAN VARIABEL

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Kecenderungan variabel ditentukan setelah nilai (skor terendah) dan nilai (skor tertinggi) diketahui. Selanjutnya nilai rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i) didapatkan angka sebagai berikut:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$M_i = \frac{1}{2} (95 + 19) = 57$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (95 - 19) = 12,67$$

Kecenderungan variabel dibagi menjadi 3 kategori sebagai berikut:

a. Kelompok tinggi $= X > M_i + 1SD_i$
 $= X > 57 + 1(12,67)$
 $= X > 69,67$

b. Kelompok sedang $= M_i - 1SD_i \leq X \leq M_i + 1SD_i$
 $= 57 - 1(12,67) \leq X \leq 57 + 1(12,67)$
 $= 44,33 \leq X \leq 69,67$

c. Kelompok rendah $= X < M_i - 1SD_i$
 $= X < 57 - 1(12,67)$
 $= X < 44,33$

LINGKUNGAN KERJA

Kecenderungan variabel ditentukan setelah nilai (skor terendah) dan nilai (skor tertinggi) diketahui. Selanjutnya nilai rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i) didapatkan angka sebagai berikut:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$M_i = \frac{1}{2} (60 + 12) = 36$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (60 - 12) = 8$$

Kecenderungan variabel dibagi menjadi 3 kategori sebagai berikut:

a. Kelompok tinggi $= X > M_i + 1SD_i$

$$= X > 36 + 1(8)$$

$$= X > 44$$

b. Kelompok sedang $= M_i - 1SD_i \leq X \leq M_i + 1SD_i$

$$= 36 - 1(8) \leq X \leq 36 + 1(8)$$

$$= 28 \leq X \leq 44$$

c. Kelompok rendah $= X < M_i - 1SD_i$

$$= X < 36 - 1(8)$$

$$= X < 28$$

PROFESIONALISME GURU

Kecenderungan variabel ditentukan setelah nilai (skor terendah) dan nilai (skor tertinggi) diketahui. Selanjutnya nilai rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i) didapatkan angka sebagai berikut:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$M_i = \frac{1}{2} (95 + 19) = 57$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (95 - 19) = 12,67$$

Kecenderungan variabel dibagi menjadi 3 kategori sebagai berikut:

a. Kelompok tinggi $= X > M_i + 1SD_i$
 $= X > 57 + 1(12,67)$
 $= X > 69,67$

b. Kelompok sedang $= M_i - 1SD_i \leq X \leq M_i + 1SD_i$
 $= 57 - 1(12,67) \leq X \leq 57 + 1(12,67)$
 $= 44,33 \leq X \leq 69,67$

c. Kelompok rendah $= X < M_i - 1SD_i$
 $= X < 57 - 1(12,67)$
 $= X < 44,33$

KEPUASAN KERJA GURU

Kecenderungan variabel ditentukan setelah nilai (skor terendah) dan nilai (skor tertinggi) diketahui. Selanjutnya nilai rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i) didapatkan angka sebagai berikut:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$M_i = \frac{1}{2} (45 + 9) = 27$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (45 - 9) = 6$$

Kecenderungan variabel dibagi menjadi 3 kategori sebagai berikut:

a. Kelompok tinggi $= X > M_i + 1SD_i$

$$= X > 27 + 1(6)$$

$$= X > 33$$

b. Kelompok sedang $= M_i - 1SD_i \leq X \leq M_i + 1SD_i$

$$= 27 - 1(6) \leq X \leq 27 + 1(6)$$

$$= 21 \leq X \leq 33$$

c. Kelompok rendah $= X < M_i - 1SD_i$

$$= X < 27 - 1(6)$$

$$= X < 21$$

LAMPIRAN 6

UJI PRASYARAT ANALISIS

UJI NORMALITAS

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	32.000	59.000	-.444	-1.942	.511	1.118
X1	53.000	95.000	-.563	-2.466	1.108	2.426
Y1	67.000	93.000	.373	1.632	-.382	-.836
Y2	24.000	41.000	.230	1.009	.780	1.707
Multivariate					9.788	7.575

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
93	21.101	.000	.034
73	20.602	.000	.001
42	19.875	.001	.000
17	19.004	.001	.000
90	14.306	.006	.001
40	13.486	.009	.001
89	12.764	.012	.001
39	11.379	.023	.005
6	10.378	.035	.018
27	10.140	.038	.013
5	8.932	.063	.108
84	8.767	.067	.086
102	8.710	.069	.053
44	7.159	.128	.618
4	7.044	.134	.581
95	6.738	.150	.671
11	6.675	.154	.613
14	6.627	.157	.544
53	6.527	.163	.515
94	6.042	.196	.759
96	6.042	.196	.678
51	5.486	.241	.915
52	5.486	.241	.874
12	5.435	.246	.848
28	5.395	.249	.814
101	5.067	.280	.922
18	4.928	.295	.938
38	4.905	.297	.916
75	4.901	.298	.880

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
79	4.784	.310	.895
3	4.542	.338	.952
49	4.480	.345	.948
7	4.414	.353	.944
105	4.279	.370	.961
30	4.115	.391	.978
85	4.031	.402	.980
91	3.963	.411	.980
92	3.963	.411	.969
54	3.845	.427	.979
19	3.786	.436	.978
50	3.759	.440	.971
46	3.523	.474	.993
83	3.516	.476	.989
98	3.420	.490	.992
13	3.410	.492	.988
60	3.406	.492	.981
8	3.323	.505	.985
43	3.242	.518	.988
67	3.193	.526	.987
71	3.040	.551	.995
33	3.038	.551	.992
10	3.020	.554	.989
47	3.009	.556	.984
48	3.009	.556	.975
29	2.988	.560	.968
115	2.845	.584	.986
64	2.739	.602	.992
70	2.684	.612	.993
81	2.677	.613	.989
34	2.636	.620	.988
45	2.633	.621	.981
61	2.522	.641	.990
107	2.494	.646	.988
1	2.478	.649	.984
108	2.437	.656	.983
112	2.436	.656	.973
20	2.321	.677	.987
86	2.258	.688	.989
62	2.234	.693	.987

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
111	2.223	.695	.981
21	2.136	.711	.988
25	2.002	.735	.996
23	1.766	.779	1.000
22	1.750	.782	1.000
68	1.740	.783	1.000
69	1.740	.783	.999
109	1.688	.793	.999
9	1.641	.801	.999
55	1.628	.804	.999
110	1.558	.816	.999
15	1.528	.822	.999
24	1.525	.822	.999
32	1.498	.827	.998
31	1.435	.838	.999
66	1.428	.839	.998
103	1.409	.843	.997
63	1.402	.844	.995
72	1.347	.853	.996
57	1.346	.854	.992
100	1.343	.854	.986
104	1.343	.854	.975
78	1.323	.858	.966
76	1.304	.861	.955
77	1.283	.864	.940
114	1.175	.882	.973
56	1.104	.894	.981
106	1.099	.894	.967
74	1.064	.900	.962
99	1.022	.906	.961
88	.989	.911	.953

UJI NORMALITAS SETELAH OBSERVASI OUTLIER DIBUANG

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	35.000	59.000	-.368	-1.539	.330	.691
X1	58.000	92.000	-.373	-1.559	.669	1.398
Y1	67.000	92.000	.191	.801	-.574	-1.200
Y2	24.000	41.000	-.082	-.344	.558	1.167
Multivariate					.376	.278

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
5	14.628	.006	.442
77	12.508	.014	.431
4	10.932	.027	.550
92	10.100	.039	.585
13	9.592	.048	.569
10	9.360	.053	.479
38	9.119	.058	.412
11	8.579	.073	.495
16	8.297	.081	.485
85	8.009	.091	.492
47	7.950	.093	.392
25	7.635	.106	.436
3	7.189	.126	.573
68	7.125	.129	.496
45	6.950	.139	.492
46	6.950	.139	.382
72	6.709	.152	.430
84	6.651	.156	.366
86	6.651	.156	.273
35	6.376	.173	.354
43	6.376	.173	.266
91	6.375	.173	.192
6	6.200	.185	.214
82	6.198	.185	.152
83	6.198	.185	.103
95	6.142	.189	.082
44	5.550	.235	.335
54	5.442	.245	.337
12	5.118	.275	.530

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
40	5.042	.283	.512
17	5.008	.286	.458
48	4.976	.290	.403
27	4.931	.294	.363
61	4.874	.300	.335
78	4.790	.309	.332
55	4.551	.337	.482
9	4.550	.337	.402
41	4.285	.369	.594
42	4.285	.369	.514
74	4.217	.377	.507
7	4.148	.386	.502
58	4.080	.395	.497
56	4.065	.397	.435
26	4.056	.398	.368
88	3.917	.417	.444
39	3.916	.418	.369
37	3.860	.425	.356
76	3.824	.430	.323
30	3.640	.457	.458
65	3.636	.457	.386
31	3.605	.462	.348
105	3.449	.486	.461
23	3.348	.501	.512
19	3.169	.530	.663
64	3.007	.557	.781
62	2.999	.558	.729
63	2.999	.558	.660
101	2.965	.564	.632
98	2.941	.568	.588
18	2.940	.568	.512
102	2.916	.572	.467
20	2.806	.591	.544
97	2.797	.592	.478
29	2.664	.616	.592
79	2.598	.627	.610
1	2.573	.632	.569
60	2.435	.656	.693
90	2.396	.663	.674
94	2.396	.663	.597

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
51	2.287	.683	.684
71	2.147	.709	.802
100	2.140	.710	.747
57	2.094	.719	.742
89	1.896	.755	.903
8	1.894	.755	.861
22	1.877	.758	.828
49	1.868	.760	.778
99	1.819	.769	.776
21	1.790	.774	.747
14	1.740	.783	.748
66	1.692	.792	.745
28	1.683	.794	.679
96	1.677	.795	.601
93	1.607	.808	.634
70	1.603	.808	.547
50	1.525	.822	.595
69	1.411	.842	.705
104	1.365	.850	.694
67	1.352	.852	.620
75	1.272	.866	.671
15	1.200	.878	.703
59	1.132	.889	.727
81	1.130	.890	.625
36	1.118	.891	.529
103	1.080	.897	.482
80	1.059	.901	.397
34	1.036	.904	.316
32	.948	.918	.357
33	.948	.918	.229
2	.834	.934	.299

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru * Between Groups	(Combined)	1075.617	29	37.090	1.402	.123
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Linearity	546.545	1	546.545	20.663	.000
	Deviation from Linearity	529.072	28	18.895	.714	.839
	Within Groups	1983.773	75	26.450		
	Total	3059.390	104			
Kepuasan Kerja Guru * Between Groups	(Combined)	413.149	29	14.247	1.802	.022
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Linearity	215.680	1	215.680	27.282	.000
	Deviation from Linearity	197.469	28	7.052	.892	.622
	Within Groups	592.908	75	7.905		
	Total	1006.057	104			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru * Between Groups	(Combined)	1000.676	18	55.593	2.322	.005
Lingkungan Kerja	Linearity	406.247	1	406.247	16.970	.000
	Deviation from Linearity	594.429	17	34.966	1.461	.129
	Within Groups	2058.715	86	23.939		
	Total	3059.390	104			
Kepuasan Kerja Guru * Between Groups	(Combined)	335.602	18	18.645	2.392	.004
Lingkungan Kerja	Linearity	106.653	1	106.653	13.680	.000
	Deviation from Linearity	228.949	17	13.468	1.728	.053
	Within Groups	670.455	86	7.796		
	Total	1006.057	104			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Guru * Profesionalisme Guru	Between Groups	(Combined)	465.326	20	23.266	3.614	.000
	Linearity		274.821	1	274.821	42.692	.000
	Deviation from Linearity		190.505	19	10.027	1.558	.087
	Within Groups		540.732	84	6.437		
	Total		1006.057	104			

UJI MULTIKOLINEARITAS**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	47.152	6.129		7.694	.000		
Kepemimpinan	.268	.097	.322	2.750	.007	.578	1.729
Kepala Sekolah							
Lingkungan Kerja	.199	.149	.155	1.329	.187	.578	1.729

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.872	3.464		4.004	.000		
Kepemimpinan	.208	.055	.435	3.772	.000	.578	1.729
Kepala Sekolah							
Lingkungan Kerja	.032	.084	.043	.374	.710	.578	1.729

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

LAMPIRAN 7

UJI HIPOTESIS

Analysis Summary

Date and Time

Date: 15 April 2014

Time: 08:41:07

Title

Analisis amos after outlier: 15 April 2014 08:41

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 105

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

Y1

Y2

Observed, exogenous variables

X1

X2

Unobserved, exogenous variables

e1

e2

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 6

Number of observed variables: 4

Number of unobserved variables: 2

Number of exogenous variables: 4

Number of endogenous variables: 2

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	2	0	0	0	0	2
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	5	1	4	0	0	10
Total	7	1	4	0	0	12

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 10
 Number of distinct parameters to be estimated: 10
 Degrees of freedom (10 - 10): 0

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = .000
 Degrees of freedom = 0
 Probability level cannot be computed

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y1 <--- X1	.268	.096	2.776	.005	
Y1 <--- X2	.199	.148	1.342	.180	
Y2 <--- Y1	.229	.051	4.530	***	
Y2 <--- X2	-.014	.077	-.182	.856	
Y2 <--- X1	.146	.052	2.832	.005	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Y1 <--- X1	.322
Y1 <--- X2	.155
Y2 <--- Y1	.400
Y2 <--- X2	-.019
Y2 <--- X1	.306

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1 <--> X2	17.798	3.204	5.554	***	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X1 <--> X2	.649

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1	42.019	5.827	7.211	***	
X2	17.877	2.479	7.211	***	
e1	23.524	3.262	7.211	***	
e2	6.278	.871	7.211	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Y1	.193
Y2	.345

Matrices (Group number 1 - Default model)**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	X2	X1	Y1
Y1	.199	.268	.000
Y2	.032	.208	.229

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y1
Y1	.155	.322	.000
Y2	.043	.435	.400

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y1
Y1	.199	.268	.000
Y2	-.014	.146	.229

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y1
Y1	.155	.322	.000
Y2	-.019	.306	.400

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Y1
Y1	.000	.000	.000
Y2	.046	.061	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

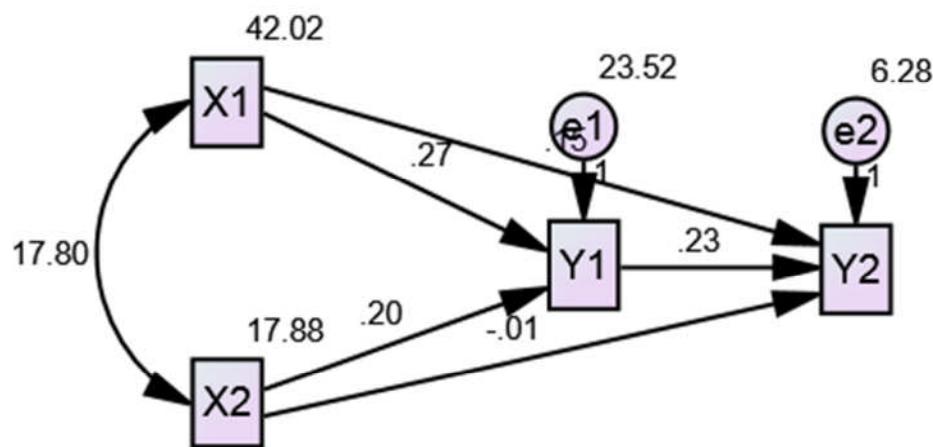
	X2	X1	Y1
Y1	.000	.000	.000
Y2	.062	.129	.000

Model Fit Summary**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.000	1.000		
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	8.862	.601	.335	.361

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Independence model	.433	.369	.502	.000



LAMPIRAN 8
SURAT IJIN DAN BUKTI
PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 868800, Faksimilie (0274) 868800
Website: slemankab.go.id, E-mail : bappeda@slemankab.go.id

S U R A T I Z I N

Nomor : 070 / Bappeda / 1049 / 2014

**TENTANG
PENELITIAN**

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 45 Tahun 2013 Tentang Izin Penelitian, Izin Kuliah Kerja Nyata, Dan Izin Praktik Kerja Lapangan.

Menunjuk : Surat dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman

Nomor : 070/Kesbang/1004/2014

Tanggal : 19 Maret 2014

Hal : Rekomendasi Penelitian

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : LISA NURPALES
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 10404241002
Program/Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Karangmalang Yogyakarta
Alamat Rumah : Banyuasin Sumatra Selatan
No. Telp / HP : 08991755773
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
PENGARUH KEPEREMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU DAN KEPUASAN KERJA
GURU SMA NEGERI DI SLEMAN YOGYAKARTA
Lokasi : SMA di Kabupaten Sleman
Waktu : Selama 3 bulan mulai tanggal: 19 Maret 2014 s/d 19 Juni 2014

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib melapor diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.
4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
5. Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.

Demikian ijin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 19 Maret 2014

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Sekretaris

u.b.

Kepala Bidang Pengendalian dan Evaluasi



Dra. SUCIIRTANI SINURAYA, M.Si, MM
Pembina IV/a
NIP. 19630112 198903 2 003

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Dinas Dikpora Kab. Sleman
3. Kabid. Sosial Budaya Bappeda Kab. Sleman
4. Camat Godean
5. Camat Seyegan
6. Camat Gamping
7. Ka. SMA N 1 Godean, Sleman
8. Ka. SMA N 1 Seyegan, Sleman
9. Ka. SMA N 1 Gamping, Sleman
10. Dekan FE - UNY



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
SMA NEGERI 1 GODEAN

*Alamat : Jalan Sidokarto No. 5 Godean Sleman Yogyakarta 55564
Telepon (0274) 798128 Fak.6496411 E-mail : smalgodean@yahoo.com*

SURAT KETERANGAN
Nomor : 422 / 141

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMA Negeri 1 Godean Kabupaten Sleman Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menerangkan bahwa :

Nama : **Lisa Nurpalesa**
NIM : 10404241002
Jenjang Studi : S 1
Program Studi/Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Mahasiswa yang tersebut di atas benar-benar melaksanakan penelitian di SMA Negeri 1 Godean pada tanggal 26 Maret 2014 s/d 4 April 2014 dengan judul :

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Profesionalisme Guru dan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta

Demikian surat keterangan ini kami berikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Godean, 4 April 2014
Kepala Sekolah


Drs. SHOBARIMAN, M.Pd
NIP.19631207 199003 1 005



**PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
SMA NEGERI 1 SEYEGAN**

Alamat : Margoagung Seyegan Sleman Yogyakarta Telp. (0274) 4364733
Website : www.smalseyegan-yog.sch.id E-mail: smalseyegan@gmail.com ; sma1_seyegan@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

No : 423.1/199

Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Seyegan Sleman menerangkan bahwa :

Nama	:	LISA NURPALES
NIM	:	10404241002
Program/Tingkat	:	S1
Instansi/Perguruan Tinggi	:	Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat Instansi/Perguruan Tinggi	:	Karangmalang Yogyakarta
Alamat Rumah	:	Banyuasin, Sumatra Utara

Benar-benar telah melaksanakan penelitian di SMA Negeri 1 Seyegan yang dilaksanakan pada tanggal 27 Maret s.d. 4 April 2014 dengan Judul "**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU DAN KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI DI SLEMAN YOGYAKARTA**".

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.





PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA
SMA NEGERI 1 GAMPING

Alamat : Tegalyoso, Banyuraden, Gamping, Sleman, Yogyakarta, 55293 Telp.626345

SURAT KETERANGAN

Nomor : 423.1/ 247

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Gamping, Sleman menerangkan bahwa :

Nama	: LISA NUR PALESA
NIM	: 10404241002
Program / Tingkat	: S1
Instansi / Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat Instansi/Perguruan Tinggi	: Karangmalang Yogyakarta
Alamat Rumah	: Banyuasin Sumatra Selatan

Telah mengadakan penelitian di SMA Negeri I Gamping Sleman pada tanggal 19 Maret 2014 – 4 April 2014 dengan judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU DAN KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI DI SLEMAN YOGYAKARTA.”

Demikian surat keterangan ini agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

