

RESUME SKRIPSI

**“ PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG
BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI DI SMP AL FALAH DELTASARI ”**



Oleh:

NURUL ALFIYAH

NIM : 15211079

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai SMP Al Falah Deltasari. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu peneliti yang menitik beratkan pada pengujian hipotesa dengan alat meneliti statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai SMP Al Falah Deltasari dengan menggunakan teknik probabilitas secara *Simple Random Sampling*. Alat uji yang digunakan adalah analisis path (analisis jalur) dengan software SPSS versi 18. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,120 > 0,05$. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,032 < 0,05$ dan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Sedangkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja, hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Hasil sobel test mendapatkan nilai z sebesar -17.7813 , karena nilai z yang diperoleh sebesar $-17.7813 < 1.98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil sobel test mendapatkan nilai z sebesar $26,23535$, karena nilai z yang diperoleh sebesar $26,23535 > 1.98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and motivation on job satisfaction that has an impact on the performance junior high school of Al Falah Deltasari. This research was conducted with a quantitative approach that is researchers who focus on testing hypotheses with tools to examine statistics and produce conclusions that can be generalized. The sample in this study were employees junior high school of Al Falah Deltasari using a probability technique in Simple Random Sampling. The test tool used is path analysis (path analysis) with SPSS software version 18. The results showed that leadership variables had a non-significant effect on the variable job satisfaction, this can be seen from the significance value of $0.120 > 0.05$. Motivational variables have a significant effect on job satisfaction variables, this can be seen from the significance value of $0.032 < 0.05$ and the leadership variable has a non-significant effect on the performance variable. While the motivation variable has a significant effect on performance variables, this can be seen from the significance value of $0.010 < 0.05$. The sobel test results get a z value of -17.7813 , because the z value obtained is $-17.7813 < 1.98$ with a significance level of 5%, proving that job satisfaction is not able to mediate the relationship of the influence of leadership on performance. The sobel test results get a z value of 26.23535 , because the z value obtained is $26.23535 > 1.98$ with a significance level of 5%, proving that job satisfaction is able to mediate the relationship of the influence of motivation on performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Job Satisfaction, Performance

1. Latar Belakang

Di era modern ini, banyak organisasi swasta yang mendirikan sekolah-sekolah umum untuk membantu pemerintah mewujudkan warga negara Indonesia yang cerdas dan mampu bersaing dengan dunia Internasional. Banyak sekolah swasta yang mempunyai kualitas mumpuni yang bisa menyaingi sekolah-sekolah yang dibangun pemerintah atau sekolah negeri. Bahkan banyak sekolah swasta yang mempunyai nilai lebih dari segi peningkatan mutu dan kualitas pendidikan. Para pegawai sekolah swasta berlomba-lomba memberikan inovasi baru dalam meningkatkan mutu pendidikan dan program penunjang lainnya yang dapat memberikan daya tarik masyarakat untuk menyekolahkan putra putrinya disekolahkan tersebut. Semua itu tidak terlepas dari kinerja yang dilakukan oleh pegawai sekolah.

Objek penelitian ini adalah SMP Al Falah Deltasari. SMP Al Falah Deltasari terletak di daerah jalan Angrek VI/40 Deltasari Indah, RT/RW 1/5, desa Kureksari, kecamatan Waru, kabupaten Sidoarjo, provinsi Jawa Timur. SMP Al Falah Deltasari merupakan sebuah instansi pendidikan yang mempunyai visi misi untuk mencapai tujuan. Visinya yaitu Menjadikan lembaga pendidikan yang seluruh aspek kegiatannya mengacu pada nilai-nilai Islam berdasarkan Al Qur'an dan Al Hadist dengan mengusahakan anak salih yang berakhlak mulia dan berprestasi optimal. Untuk mencapai visi tersebut SMP Al Falah Deltasari mempunyai misi berdakwah melalui pendidikan dan membantu orang tua mewujudkan anak yang salih. Dalam upaya peningkatan SDM di SMP Al Falah Deltasari diperlukan sebuah mekanisme yang mampu mengatur dan mengoptimalkan berbagai komponen dan sumber daya yang ada yang disebut dengan manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan bisa diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian usaha-usaha personal pendidikan untuk mendayagunakan semua sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan. SDM terdiri dari kepala sekolah, guru, dan karyawan. Sedangkan sumber daya lain meliputi uang,

peralatan, perlengkapan, bahan, bangunan dan lain sebagainya.

SMP Al Falah Deltasari salah satu lembaga pendidikan yang bernuansa islam yang mampu memberikan nilai-nilai religius kemandirian, keadilan dan kerjasama dalam masyarakat. Tujuan pendidikan islam adalah menumbuh kembangkan fitrah dan fungsi manusia agar dapat hidup bahagia dunia dan akhirat. Pendidikan harus diarahkan pada pengembangan yang sempurna yaitu perkembangan fisik, intelektual dan budi pekerti. Selain itu tujuan pendidikan islam diarahkan pada upaya mempersiapkan seseorang agar dapat hidup dimasyarakat secara bersama-sama dengan melakukan pekerjaan atau keahlian yang dipilihnya sesuai dengan bakat, kesiapan, kecenderungan dan potensi yang dimilikinya. Dibandingkan dengan sekolah yang bernuansa islam di daerah Sidoarjo, kualitas pendidikan di SMP Al Falah Deltasari lebih baik dengan sistem manajemen yang mumpuni.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di SMP Al Falah Deltasari?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di SMP Al Falah Deltasari?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di SMP Al Falah Deltasari?
4. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di SMP Al Falah Deltasari?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di SMP Al Falah Deltasari?

3. Landasan Teori

a. MSDM

Zaenal, Ramly, Mutis dan Arafah (2014: 4) menyatakan "Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi

segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.”

b. Kepemimpinan

Sutrisno dalam Shobirin, Minarsih, Fathoni (2016: 4) menyatakan “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Indikator kepemimpinan menurut Sutrisno dalam Shobirin, Minarsih, Fathoni (2016: 7) adalah :

- a. Pemimpin memiliki hubungan baik dengan dengan pegawai
- b. Pemimpin selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahannya
- c. Pemimpin selalu menerima saran dari bawahannya
- d. Pemimpin mengatur bawahannya dengan keinginannya
- e. Pemimpin memberikan penghargaan bawahannya yang mempunyai kinerja baik.

c. Motivasi

Sunyoto dalam Dwiyaniti (2015: 3) menyatakan “Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendorong perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Adapun indikator motivasi menurut Sunyoto dalam Dwiyaniti (2015: 3) adalah sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab dalam pekerjaan
- b. Prestasi yang telah tercapai
- c. Pengembangan diri
- d. Kemandirian dalam pekerjaan

d. Kepuasan Kerja

Robbins dalam Saryanto dan Amboningtyas (2017: 6) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan karyawan”.

Adapun indikator-indikator dari kepuasan kerja menurut Robbins dalam Saryanto dan Amboningtyas (2017: 6) yaitu :

- a. Upah
- b. Promosi jabatan
- c. Pengawasan
- d. Rekan kerja

e. Kinerja

Mangkunegara dalam Saryanto dan Amboningtyas (2017: 6) menyatakan “Kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau lazimnya per jam”.

Adapun indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam Saryanto dan Amboningtyas (2017: 6) yaitu :

- a. Kualitas hasil kerja
- b. Kuantitas hasil kerja
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

4. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, karena pada penelitian ini akan memperoleh data yang berbentuk angka atau data penelitian dari hasil pengamatan langsung di lembaga pendidikan SMP Al Falah Deltasari, selanjutnya di analisis sehingga menghasilkan data kualitatif yang di angkakan. Berdasarkan teori tersebut di atas, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

b. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di lembaga pendidikan SMP Al Falah Deltasari yang berjumlah 71. Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya. Teknik sampling sangatlah diperlukan dalam sebuah penelitian karena hal ini digunakan untuk menentukan siapa saja anggota dari populasi yang hendak dijadikan sampel.

Untuk itu teknik sampling haruslah secara jelas tergambarkan dalam rencana penelitian sehingga jelas dan tidak membingungkan ketika terjun dilapangan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas, variabel intervening, dan variabel terikat. Dalam penetapan simbol variabel diatas menggunakan teori Heryanto dan Triwibowo (2018: 9) yang menyatakan "Path Analisis dengan 2 variabel independen (X1 dan X2), 1 variabel intervening (Y), dan 1 variabel dependen (Z)". Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel dalam penelitian ini meliputi Kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2).

2. Variabel Penghubung (*Variable Intervening*)

Variabel penghubung adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menjadi hubungan tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel penelitian ini yaitu Kepuasan kerja (Y).

3. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel dalam penelitian ini yaitu Kinerja karyawan (Z).

c. Sumber dan Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk pengambilan data dan informasi yang akan dilakukan penulis dalam penelitian ini dengan cara :

1. Penelitian lapangan (*Field Research*)
 - a. Observasi
 - b. Kuesioner
2. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

c. Analisis Data

1. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017: 121) bahwa penelitian yang valid bila terdapat kesamaan data antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika seluruh pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dari kuesioner tersebut.

Koefisien validitas jika kurang dari 0,30 biasanya dianggap tidak valid. Angka ini ditetapkan sebagai konvensi yang berdasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subyek yang berjumlah besar. Dari uraian tersebut disimpulkan bahwa:

Jika nilai r hitung $\geq 0,30$ berarti pernyataan valid

Jika nilai r hitung $\leq 0,30$ berarti pernyataan tidak valid.

2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah pengujian yang berdasarkan derajat ketepatan, ketelitian, keakuratan, yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas dapat dikatakan sebagai alat untuk menguji atau mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan-pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

Jika nilai $\alpha > 0,60$ berarti pernyataan reliabel

Jika nilai $\alpha \leq 0,60$ berarti pernyataan tidak reliabel.

3. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data pada variabel bebas, variabel intervening, dan variabel terikat normal atau tidak. Karena distribusi normal menjadi dasar dalam statistik inferen dan model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai Sig. (2-tailed) $< \alpha = 0,05$, berarti data distribusi tidak normal

- b. Jika nilai Sig. (2-tailed) $\geq \alpha = 0,05$, berarti data distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diterapkan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi (r).a. kriteria pengujian multikolinieritas adalahb. sebagai berikut :

- c.
a. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas $> 0,60$
b. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas $< 0,60$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah uji mengenai sama atau tidak varians dari residual observasi yang satu denganb. observasi yang lain. Jika residualnya memiliki varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika varians tidak sama disebut terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* disekitar nilai X, Y dan Z. Jika ada pola tertentu, maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Jalur (*Path Analisis*)

Menurut Ridwan dan Kuncoro (2017: 2) analisis jalur atau *path analisis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Menurut Ridwan dan Kuncoro (2017: 5) Model persamaan struktural yaitu apabila setiap variabel terikat secara unik keadaanya ditentukan oleh seperangkat variabel bebas. Persamaan struktural dari analisis jalur adalah sebagai berikut :

- a. $Y = \rho_{YX1} X1 + \rho_{YX2} X2 + \varepsilon1$
b. $Z = \rho_{ZX1} X1 + \rho_{ZX2} X2 + \rho_{ZY} Y + \varepsilon2$

d. Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji T atau disebut dengan uji parsial dilakukan untuk mengetahui bagaimana

pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel intervening, variabel bebas dengan variabel terikat dan variabel intervening terhadap variabel terikat. Menurut Riduan dan Kuncoro (2017: 117) uji T atau uji parsial dapat dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ha: $\rho_{yx1} > 0$

Ho: $\rho_{yx1} = 0$

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau disebut dengan uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel intervening, variabel bebas dengan variabel terikat dan variabel intervening terhadap variabel terikat. Menurut Riduan dan Kuncoro (2017: 117) uji hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut.

Ha: $\rho_{yx1} = \rho_{yx} = \dots = \rho_{yxk} \neq 0$

Ho: $\rho_{yx1} = \rho_{yx} = \dots = \rho_{yxk} = 0$

3. Uji R Square

Koefisien determinasi atau uji R Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Uji R square akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain atau kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan presentase (%). Nilai koefisien antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

4. Sobel test

Sobel test adalah uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X1, X2 ke Z lewat Y.

5. Hasil Penelitian

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui bagaimana indikator mampu menjelaskan variabel. Berdasarkan perhitungan dengan alat bantu SPSS versi 18 didapatkan angka sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai signifikansi semua indikator adalah 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 (taraf signifikansi 5%) hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel kepemimpinan adalah signifikan atau indikator mampu menjelaskan variabel (valid).

2. Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai signifikansi semua indikator adalah 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 (taraf signifikansi 5%) hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel motivasi adalah signifikan atau indikator mampu menjelaskan variabel (valid).

3. Variabel Kepuasan

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai signifikansi semua indikator adalah 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 (taraf signifikansi 5%) hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel kepuasan adalah signifikan atau indikator mampu menjelaskan variabel (valid).

4. Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai signifikansi semua indikator adalah 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 (taraf signifikansi 5%) hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel kepuasan adalah signifikan atau indikator mampu menjelaskan variabel (valid).

B. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel variabel kepemimpinan didapatkan nilai cronbach's alpha didapatkan angka sebesar 0,613 dimana angka tersebut lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa data

untuk variabel kepemimpinan adalah reliabel atau dapat diandalkan.

Berdasarkan tabel variabel motivasi didapatkan nilai cronbach's alpha didapatkan angka sebesar 0,761 dimana angka tersebut lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel motivasi adalah reliabel atau dapat diandalkan.

Berdasarkan tabel variabel kepuasan kerja didapatkan nilai cronbach's alpha didapatkan angka sebesar 0,784 dimana angka tersebut lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dapat diandalkan.

Berdasarkan tabel variabel kinerja didapatkan nilai cronbach's alpha didapatkan angka sebesar 0,840 dimana angka tersebut lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel kinerja adalah reliabel atau dapat diandalkan.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Model satu

a. Uji Normalitas

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,121 karena nilai tersebut lebih dari 0,05 (taraf signifikansi 5%) sehingga asumsi data berdistribusi normal terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) masing-masing variabel sebesar 1,884 dan 1,884. Karena nilai tersebut kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas (korelasi antar variabel bebas).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah uji mengenai sama atau tidak varians dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lain. Nilai signifikansi masing-masing variabel adalah sebesar 0,128 dan 0,451. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (taraf signifikansi 5%) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas sehingga jika data penelitian ditambah maka tidak berpengaruh pada error (tingkat kesalahan) yang dihasilkan.

2. Model Dua

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data pada variabel bebas, variabel intervening, dan variabel terikat normal atau tidak. Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,115 karena nilai tersebut lebih dari 0,05 (taraf signifikansi 5%) sehingga asumsi data berdistribusi normal terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memastikan tidak ada korelasi antar variabel independen. Nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) masing-masing variabel sebesar 1,964, 2,041 dan 1,393. Karena nilai tersebut kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas (korelasi antar variabel bebas).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah uji mengenai sama atau tidak varians dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lain. Nilai signifikansi masing-masing variabel adalah sebesar 0,066, 0,027 dan 0,003. Karena nilai variabel kepemimpinan 0,066 lebih besar dari 0,05 (taraf signifikansi 5%) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas. Nilai variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja adalah 0,027 dan 0,003 sehingga dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas sehingga jika data penelitian ditambah maka berpengaruh pada error (tingkat kesalahan) yang dihasilkan.

D. Uji T

1. Uji T model satu

a. Variabel Kepemimpinan

Pada variabel kepemimpinan dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel kepemimpinan sebesar $0,120 > 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 diterima atau berarti kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

2.

b. Variabel Motivasi

Pada variabel motivasi dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel motivasi sebesar $0,032 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 diterima atau berarti motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Uji T model dua

a. Variabel Kepemimpinan

Pada variabel kepemimpinan dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel kepemimpinan sebesar $-0,498 > 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 diterima atau berarti kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

b. Variabel Motivasi

Pada variabel motivasi dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel motivasi sebesar $0,010 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel kepuasan kerja sebesar $0,001 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

E. Uji F

Dari hasil uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 13,064 dengan angka signifikansi (P value) sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P value) sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja.

F. Uji R Square

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas akan diikuti oleh variabel terikat pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R^2 pada model satu adalah sebesar 0,282. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independent dapat menjelaskan variabel dependent sebesar 28,2%, sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai R^2 pada model dua adalah sebesar 0,407. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independent dapat menjelaskan variabel dependent sebesar 40,7%, sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

G. Sobel Test

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar -17.7813, karena nilai z yang diperoleh sebesar $-17.7813 < 1.98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 26,23535, karena nilai z yang diperoleh sebesar $26,23535 > 1.98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh motivasi terhadap kinerja.

6. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel kepemimpinan dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel kepemimpinan sebesar $0,120 > 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Pada variabel Motivasi dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel motivasi sebesar

$0,032 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Pada variabel kepemimpinan dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel kepemimpinan sebesar $-0,498 > 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

Pada variabel motivasi dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel motivasi sebesar $0,010 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut maka variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Pada variabel kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) pada variabel kepuasan kerja sebesar $0,001 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut maka variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

7. Kesimpulan

Dari penjelasan dan proses penelitian yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai SMP Al Falah Deltasari dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai di SMP Al Falah Deltasari
- Variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai di SMP Al Falah Deltasari
- Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di SMP Al Falah Deltasari
- Variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di SMP Al Falah Deltasari
- PPVariabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di SMP Al Falah Deltasari

8. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai SMP Al Falah Deltasari maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin bisa lebih bijaksana lagi dalam mengambil keputusan agar meminimalisir konflik baik konflik secara vertikal maupun konflik secara horizontal
- b. Pemimpin bisa lebih dekat dengan bawahan dengan menjalin komunikasi yang baik diharapkan agar pegawai merasa diperhatikan dan akan menimbulkan loyalitas dari pegawai
- c. Perlu memberikan motivasi pada pegawai baik berupa finansial maupun non finansial agar pegawai lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaanya
- d. Perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar pegawai lebih fokus dalam menjalankan tanggung jawab
- e. Pegawai perlu berperan aktif dalam memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan instansi sekolah
- f. Perlu mewadahi segala bentuk saran dan aspirasi pegawai sebagai bahan pertimbangan untuk membangun manajemen yang lebih baik

9. Daftar Pustaka

- a. Afiffudin, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV Pustaka Setia
- b. Bimo, Suseno, Tutorial dan Jasa Olah Data Statistik, http://www.statistikolahdata.com/2017/01/uji-mediasi-dengan-sobel_test.html (diakses tanggal 7 desember 2018)
- c. Emmywati, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya
- d. Kadir, 2015, Statistika Terapan, Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- e. Riduan, dan Kuncoro, Engkos Achmad, 2017, Path Analysis, Bandung: Alfabeta
- f. Sinambela, Lijan Poltak, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Angkara

- g. Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.