

RIWAYAT HIDUP



Jumadi lahir di Kawo pada tanggal 14 Juli 1973. Penulis lahir dari pasangan suami istri Bapak H. Junaidi dan Ibu Hj. Azizah. Penulis saat ini dikaruniai 5 orang anak dari seorang istri yang bernama Mahyumi, S. Pd. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Kini Penulis beralamat di Jln. Kruing No. 35 RT/RW. 005/002 Lingkungan Perumnas Tampar-Ampar Kelurahan Jontlak Kecamatan Praya Tengah, Kabupaten Lombok Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SDN 4 Kawo dan lulus tahun 1985. Kemudian penulis melanjutkan di SMP Negeri 2 Pujut dan lulus tahun 1988. Pada tahun 1991, penulis lulus dari SMA Negeri 2 Praya Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial dan melanjutkan ke S1 Pendidikan Geografi di Universitas Nuhammadiyah Mataram. Tahun 1996 penulis melanjutkan pendidikan S2 pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Surabaya (Unesa) jurusan Manajemen Pendidikan, lulus pada tahun 2006. Selanjutnya, mulai tahun 2022 sampai dengan penulisan disertasi ini, Penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan S3 Ilmu Pendidikan (konsentrasi Administrasi Pendidikan).

Pada bulan Mei 2023 penulis dilantik sebagai Kepala Bidang Pembinaan SD pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Tengah, yang sebelumnya ditugaskan sebagai Kepala Bidang Kebudayaan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dari bulan Desember tahun 2021.

Karya tulis berjudul *"The Influence of Visionary Leadership on Work Motivation and the Impact on Teacher Performance in Junior High Schools in Central Lombok Regency"*. Penulisan artikel ini berafiliasi dengan Universitas Pendidikan Ganesha dimana peneliti sebagai penulis pertama dan komisi promotor sebagai penulis

kedua, ketiga dan keempat, rencana dipublikasikan pada jurnal internasional bereputasi berindeks Scopus yaitu *International Journal of Religion* <https://www.scopus.com/sourceid/21101158583> Pada Vol 5 No 6 2024 Juli 2024.



Lampiran: 1 Surat Ijin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Jl. Soekarno-Hatta No. 11 Praya, 83511
Website: disdik.lomboktenqahkab.go.id Email: dikporadataloteng@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No. : 800.2/026/Dikbud/2024

Menindaklanjuti surat direktur Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Genseha (Undiksha) nomor 407/UN48.14.1/KM/2023 tanggal 30 Januari 2024 tentang permohonan izin pengambilan data. Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. H. Lalu Idham Halid, M.Pd.
NIP : 19670521 199203 1 011
Jabatan : Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten Lombok Tengah

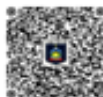
Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Jumadi
NIM : 2239011013
Program Studi : S3 Ilmu Pendidikan (Administrasi Pendidikan)
Perguruan Tinggi : Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) Bali

Telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data penelitian di SMP Negeri pada lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Tengah, terhitung mulai tanggal 1 Februari 2024 s/d 30 April 2024 untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan Disertasi yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Sistem Kompensasi, Rekrutmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Lombok Tengah"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Praya, 8 Mei 2024



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSE

Lampiran: 2 Permohonan Menjadi Judges Instrumen Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Udayana Nomor 11 Singaraja, Bali 81136 Telepon 081999446444 Laman www.pasca.undiksha.ac.id

Nomor : 567 /UN48.14.11/KM/2024
Lamp : 1 (satu) gabung
Perihal : Pengantar Judges (Ahli Instrumen Bidang IPA)

Kepada

Yth. : 1. Prof. Dr. I Wayan Widiana, S.Pd., M.Pd.
2. Dr. Ni Luh Gede Erni Sulindawati, SE, Ak, M.Pd.
3. Dr. Basilius Redan Werang, S.S., S.Sos., JCL.

Di - Tempat

Dengan hormat, berkenan dengan persiapan penyusunan Disertasi mahasiswa Program Studi Ilmu Pendidikan (S3) Program Pascasarjana Undiksha Singaraja, dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat memeriksa instrument (sebagai Judges) penelitian mahasiswa berikut:

Nama : Jumadi
NIM : 2239011013
Semester : III (Tiga)
Program Studi : Ilmu Pendidikan (S3)
Judul Disertasi : Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Sistem Kompensasi, Rekrutmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kabupaten Lombok Tengah

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Singaraja, 12 Februari 2024
Koordinator Program Studi
Ilmu Pendidikan,



Kerti Nitasih, M.A.
261986032002

Lampiran: 3 Hasil Uji *Judges* dan Persetujuan

Hasil Validitas Isi Instrumen oleh Pakar

| Kuesioner | Penilai | Tidak Relevan (Penilai I) | | Relevan (Penilai I) | | Validitas Isi H $\frac{H}{(A + B + C + D + E + F + G + H)}$ |
|---|---------------------------|---------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------|--|
| | | Tidak Relevan Penilai II | Relevan Penilai II | Tidak Relevan Penilai II | Relevan Penilai II | |
| Kepemimpinan Visioner (X ₁) 35 butir | Tidak Relevan Penilai III | A=1 | B=0 | C=0 | D=1 | 0,91 |
| | Relevan Penilai III | E=0 | F=0 | G=1 | H=32 | |
| Sistem Kompensasi (X ₂) 35 butir | Tidak Relevan Penilai III | A=0 | B=1 | C=0 | D=0 | 0,94 |
| | Relevan Penilai III | E=0 | F=0 | G=1 | H=33 | |
| Rekrutmen (X ₃) 35 butir | Tidak Relevan Penilai III | A=0 | B=0 | C=0 | D=1 | 0,97 |
| | Relevan Penilai III | E=0 | F=0 | G=0 | H=34 | |
| Motivasi Kerja (Y ₁) 35 butir | Tidak Relevan Penilai III | A=0 | B=0 | C=0 | D=1 | 0,94 |
| | Relevan Penilai III | E=1 | F=0 | G=0 | H=33 | |
| Kinerja Guru (Y ₂) 35 butir | Tidak Relevan Penilai III | A=0 | B=0 | C=0 | D=0 | 0,97 |
| | Relevan Penilai III | E=0 | F=0 | G=0 | H=34 | |

(Sumber: Hasil pengolahan data)

Berdasarkan hasil analisis dengan uji Gregory diperoleh hasil validitas isi untuk; Kepemimpinan visioner (X₁) sebesar 0,91. Sistem kompensasi (X₂) sebesar 0,94. Rekrutmen (X₃) sebesar 0,97. Motivasi kerja (Y₁) sebesar 0,94 dan Kinerja guru (Y₂) adalah 0,97. Jika dirata-ratakan maka validitas isi dari instrumen penelitian ini diperoleh sebesar 0,95 atau (95%) kategori sangat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian validitas isi instrumen menurut ketiga pakar adalah 95% valid dan selanjutnya dilakukan uji coba instrumen.

Lampiran : 4 Permohonan Ijin Menyebarkan Kuesioner

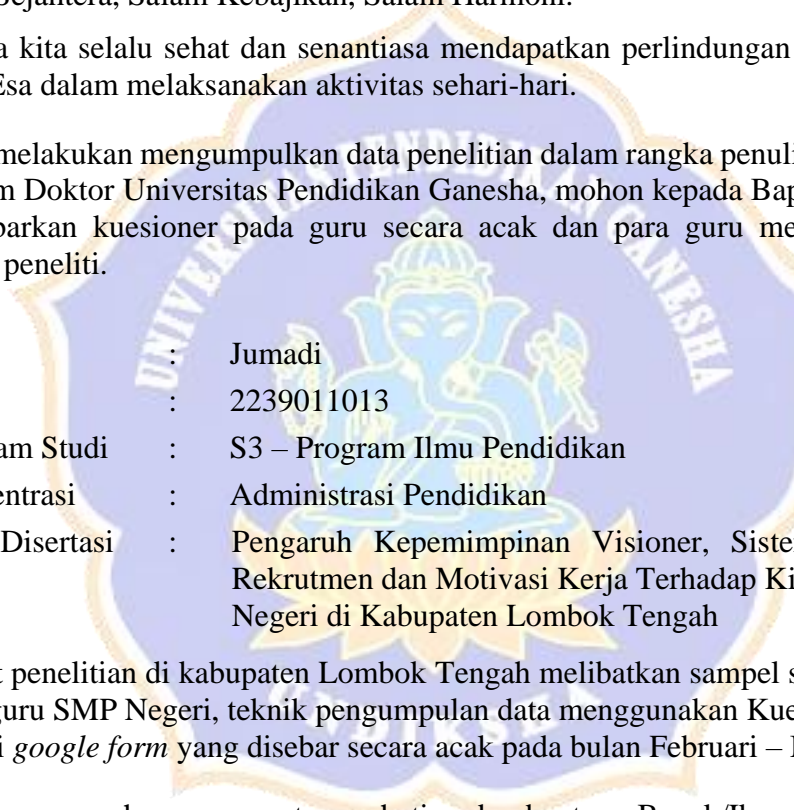
Hal : Permohonan Ijin Menyebarkan Kuesioner

Kepada Yth.
Kepala SMP Negeri Kabupaten Lombok Tengah
di – Tempat

Assalamu'alaikum,
Salam Sejahtera, Salam Kebajikan, Salam Harmoni.

Semoga kita selalu sehat dan senantiasa mendapatkan perlindungan Tuhan Yang Maha Esa dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari.

Untuk melakukan mengumpulkan data penelitian dalam rangka penulisan Disertasi Program Doktor Universitas Pendidikan Ganesha, mohon kepada Bapak/ibu untuk menyebarkan kuesioner pada guru secara acak dan para guru mengembalikan kepada peneliti.



Nama : Jumadi
NIM : 2239011013
Program Studi : S3 – Program Ilmu Pendidikan
Konsentrasi : Administrasi Pendidikan
Judul Disertasi : Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Sistem Kompensasi, Rekrutmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Lombok Tengah

Tempat penelitian di kabupaten Lombok Tengah melibatkan sampel sebanyak 340 orang guru SMP Negeri, teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner dalam aplikasi *google form* yang disebar secara acak pada bulan Februari – Maret 2024.

Demikian permohonan saya atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan banyak terima kasih.

Singaraja, Januari 2024
Hormat saya

Jumadi
NIM. 2239011013

Lampiran : 5 Instrumen Penelitian

**PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, SISTEM
KOMPENSASI, REKRUTMEN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI DI KABUPATEN
LOMBOK TENGAH**

INSTRUMEN PENELITIAN



JUMADI
NIM 2239011013

**PROGRAM STUDI ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
TAHUN 2024**

Identitas Responden

- a. Nomor kode responden : (diisi oleh peneliti)
- b. Jenis kelamin : 1) Laki-laki
2) Perempuan
- c. Usia : 1) 20 - 30 tahun
2) 31 - 40 tahun
3) 41 - 50 tahun
4) 51 - 60 tahun
- d. Pendidikan terakhir : 1) S1 - Sarjana
2) S2 - Magister
3) S3 - Doktor
- e. Masa kerja : 1) < 5 tahun
2) 5 - 10 tahun
3) 11 - 20 tahun
4) 21 - 30 tahun
5) 31 - 40 tahun
- f. Nama sekolah tempat bertugas: (diisi oleh responden)

Petunjuk Pengisian

- a. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan visioner, sistem kompensasi, rekrutmen dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di kabupaten Lombok Tengah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
- b. Kuesioner ini untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyelesaian studi S3 di Pascasarjana Undiksha Singaraja Bali. Partisipasi Bapak/Ibu dalam penelitian ini bersifat sukarela dan kerahasiaan identitas responden akan dijamin.
- c. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan masukan bagi peningkatan mutu pendidikan khususnya pada jenjang SMP Negeri di kabupaten Lombok

Tengah. Untuk itu dimohon dengan sangat hormat agar kuesioner diisi secara jujur menuruti kata hati, sesuai apa yang dialami dan dirasakan sampai saat ini.

- d. Setelah membaca pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner ini dimohon kepada Bapak/Ibu untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) pada alternatif jawaban paling sesuai pada setiap pertanyaan.

Adapun jawaban dalam kuesioner ini menggunakan model skala Likert, dengan 5 alternatif jawaban yang terdiri:

- SL = Selalu
- SR = Sering
- JR = Jarang
- KK = Kadang-kadang
- TP = Tidak Pernah

Atau

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju



A. KINERJA GURU

1. Grand Teori dan Indikator Variabel

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan atau capaian hasil kerja seorang guru sesuai tugas dan tanggung jawab guru pada periode tertentu berkaitan dengan standar kompetensi yang ditetapkan dalam Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Lombok Tengah merupakan capaian hasil kerja dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil belajar, menindaklanjuti hasil penilaian guna meningkatkan kualitas pendidikan. Indikator untuk mengukur kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Lombok Tengah pada penelitian ini adalah; (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) mengevaluasi, (4) tanggung jawab, (5) inisiatif; (6) pengembangan diri. (Supardi, 2013; Megarani, 2016; Saputra, 2016; Mangkunegara, 2017; Huda, 2020).

Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

| Variabel | Indikator | Nomor Butir | Jumlah |
|-------------------|--------------------------------|-------------|--------|
| Kinerja Guru (Y2) | Y2.1 Merencanakan pembelajaran | 1 s/d 5 | 5 |
| | Y2.2 Melaksanakan pembelajaran | 6 s/d 15 | 9 |
| | Y2.3 Mengevaluasi pembelajaran | 16/d 20 | 5 |
| | Y2.4 Tanggung jawab | 21 /d 26 | 6 |
| | Y2.5 Inisiatif | 27 s/d 31 | 5 |
| | Y2.6 Pengembangan diri | 32 s/d 35 | 5 |
| | Jumlah | | |

3. Kuesioner Kinerja Guru

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Kode + / - |
|---------------------------------------|--|--------------------|----|----|----|----|---------------|
| | | SL | SR | JR | KK | TP | |
| Y2.1 Merencanakan pembelajaran | | | | | | | |
| 1. | Saya membuat rencana pembelajaran sebelum mengajar | | | | | | + |
| 2. | Rencana pembelajaran yang saya buat mengacu pada kompetensi dasar | | | | | | + |
| 3. | Saya kesulitan merumuskan tujuan pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi dasar | | | | | | - |
| 4. | Saya menentukan materi pembelajaran sesuai tujuan pembelajaran | | | | | | + |
| 5. | Saya kesulitan menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran | | | | | | - |
| Y2.2 Melaksanakan pembelajaran | | | | | | | |
| 6. | Sebelum memulai pembelajaran, saya menanyakan kehadiran kepada siswa | | | | | | + |
| 7. | Saya mengawasi pembelajaran dengan memberikan apersepsi | | | | | | + |
| 8. | Saya kesulitan dalam memacu semangat belajar siswa | | | | | | - |
| 9. | Saya menjelaskan materi pembelajaran yang kontekstual dengan kondisi siswa | | | | | | + |
| 10. | Saya mengatur alokasi waktu sesuai materi pembelajaran | | | | | | + |
| 11. | Saya enggan menggunakan media pembelajaran berbasis informasi dan teknologi | | | | | | - |
| 12. | Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah dibuat | | | | | | + |
| 13. | Saya kesulitan menerapkan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan | | | | | | - |
| 14. | Saya melakukan komunikasi kepada siswa secara klasikal maupun individual dalam menjelaskan materi pembelajaran | | | | | | + |
| 15. | Saya menyimpulkan pembelajaran pada akhir pertemuan | | | | | | + |
| Y2.3 Mengevaluasi Pembelajaran | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|
| 16. | Saya membuat soal evaluasi mengacu pada tujuan pembelajaran | | | | | | | + |
| 17. | Saya menyusun pertanyaan mulai dari yang mudah ke yang sulit | | | | | | | + |
| 18. | Saya mengevaluasi keberhasilan pembelajaran pada aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan | | | | | | | + |
| 19. | Nilai ulangan saya bagikan kembali kepada siswa dengan cepat | | | | | | | + |
| 20. | Saya membuat rencana tindak lanjut hasil penilaian berbentuk program pengayaan dan remedial | | | | | | | + |
| Y2.4 Tanggung jawab | | | | | | | | |
| 21. | Saya berusaha melaksanakan tugas mengajar mengikuti aturan dan ketentuan yang berlaku | | | | | | | + |
| 22. | Apabila saya berhalangan masuk kerja saya meminta ijin kepada pimpinan dan memberikan materi pembelajaran pada hari tersebut | | | | | | | + |
| 23. | Barang dan peralatan sekolah yang saya pergunakan ternyata rusak maka saya akan mengganti | | | | | | | + |
| 24. | Saya wajib meningkatkan mutu pendidikan di sekolah ini | | | | | | | + |
| 25. | Saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang berlaku di sekolah ini | | | | | | | + |
| 26. | Saya berkewajiban menyelesaikan seluruh program pembelajaran yang telah ditetapkan | | | | | | | + |
| Y2.5 Inisiatif | | | | | | | | |
| 27. | Saya berinisiatif untuk menerapkan sikap disiplin kepada siswa | | | | | | | + |
| 28. | Saya berinisiatif melakukan kegiatan kebersihan sekolah sebelum memulai belajar | | | | | | | + |
| 29. | Saya berinisiatif melakukan kegiatan literasi sebelum memulai pembelajaran | | | | | | | + |
| 30. | Saya berinisiatif membina siswa berprestasi pada semua bidang | | | | | | | + |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|---|
| 31. | Saya berinisiatif membuat kegiatan pengembangan potensi dan kreativitas siswa di sekolah ini | | | | | | | + |
| Y2.6 Pengembangan diri | | | | | | | | |
| 32. | Saya berniat meningkatkan kualifikasi akademik ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi | | | | | | | + |
| 33. | Saya senang bergabung dalam kelompok kerja guru mata pelajaran untuk meningkat profesionalitas | | | | | | | + |
| 34. | Saya mengikuti pelatihan metode pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi | | | | | | | + |
| 35. | Saya enggan mengikuti kegiatan <i>workshop</i> kurikulum yang dilakukan secara online di luar jam kerja | | | | | | | - |



B. KEPEMIMPINAN VISIONER

1. Grand Teori dan Indikator Variabel

Kepemimpinan visioner merupakan kepemimpinan yang memiliki visi jelas dan berfokus pada masa depan yang penuh tantangan dilakukan dengan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan visioner di SMP Negeri Kabupaten Lombok Tengah adalah kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki visi jelas dan dilakukan dengan cara menggerakkan guru dan tenaga kependidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Indikator untuk mengukur kepemimpinan visioner terdiri atas (1) visi yang jelas, (2) dapat dipercaya, (3) masa depan organisasi yang terus tumbuh dan meningkat, (4) misi yang dilaksanakan, (5) bekerja sama, (6) inovatif, (7) tegas dan adil, (8) integritas pribadi. (Danim, 2008; Ara Hidayat dan Imam Mavhali, 2010; Komariah, 2010; Makmun, 2015; Hartono, 2014).

Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Visioner

| Variabel | Indikator | Nomor butir | Jumlah |
|----------------------------|-----------------------------|-------------|-----------|
| Kepemimpinan Visioner (X1) | X1.1 Visi yang jelas | 1 s/d 5 | 5 |
| | X1.2 Dapat dipercaya | 6 s/d 9 | 4 |
| | X1.3 Masa depan organisasi | 10 s/d 13 | 4 |
| | X1.4 Misi yang dilaksanakan | 14 s/d 18 | 5 |
| | X1.5 Bekerja sama | 19 s/d 23 | 5 |
| | X1.6 Inovatif | 24 s/d 27 | 4 |
| | X1.7 Tegas dan adil | 28 s/d 31 | 4 |
| | X1.8 Integritas pribadi | 32 s/d 35 | 4 |
| | Jumlah | | 35 |

3. Kuesioner Kepemimpinan Visioner

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Kode + / - |
|-----------------------------------|---|--------------------|---|----|----|-----|---------------|
| | | SS | S | KR | TS | STS | |
| X1.1 Visi yang jelas | | | | | | | |
| 1. | Kepala sekolah saya menetapkan visi yang mudah dipahami oleh semua warga sekolah | | | | | | + |
| 2. | Visi sekolah mengacu pada perkembangan zaman dan kemajuan pendidikan di sekolah saya | | | | | | + |
| 3. | Penetapan visi tanpa melalui pembahasan yang melibatkan stakeholder sekolah | | | | | | - |
| 4. | Visi sekolah disosialisasikan dan disertai indikator yang terukur | | | | | | + |
| 5. | Kepala sekolah saya mengevaluasi visi sekolah setiap tahun | | | | | | + |
| X1.2 Dapat dipercaya | | | | | | | |
| 6. | Saya percaya bahwa visi sekolah dapat diwujudkan | | | | | | + |
| 7. | Kepala sekolah saya bersikap terbuka dalam merencanakan dan pelaksanaan program | | | | | | + |
| 8. | Kepala sekolah selalu membuat laporan pertanggungjawaban secara transparan | | | | | | + |
| 9. | Kepala selalu memberikan teladan dalam perkataan, sikap dan perbuatan sehari-hari | | | | | | + |
| X1.3 Masa depan organisasi | | | | | | | |
| 10. | Masa depan sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah saja | | | | | | - |
| 11. | Kepala sekolah membuat program yang untuk menjawab tantangan masa depan sekolah | | | | | | + |
| 12. | Kepala sekolah saya kesulitan membuat program strategi guna menghadapi ancaman masa depan sekolah | | | | | | - |
| 13. | Masa depan sekolah menjadi tanggung jawab bersama bagi semua warga sekolah | | | | | | + |

| X1.4 Misi yang dilaksanakan | | | | | | |
|------------------------------------|---|--|--|--|--|---|
| 14. | Kepala sekolah merumuskan program yang perlu dikerjakan untuk mewujudkan visi | | | | | + |
| 15. | Program sekolah harus mengacu pada visi dan dapat dilaksanakan secara nyata | | | | | + |
| 16. | Kepala sekolah merespon dengan cepat jika terjadi hambatan dalam melaksanakan misi yang telah ditetapkan | | | | | + |
| 17. | Pelaksanaan misi tanpa memperhatikan prioritas kebutuhan | | | | | - |
| 18. | Kepala sekolah mengevaluasi pelaksanaan program secara berkala | | | | | + |
| X1.5 Bekerja sama | | | | | | |
| 19. | Kepala sekolah membentuk tim pengembang untuk mewujudkan visi sekolah | | | | | + |
| 20. | Kepala sekolah selalu mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan | | | | | + |
| 21. | Kepala sekolah saya membangun kerja sama dengan pihak lain untuk pengembangan sekolah | | | | | + |
| 22. | Kepala sekolah kesulitan mengatasi guru yang egois | | | | | - |
| 23. | Kepala sekolah selalu menerima saran dan masukan dari bawahan | | | | | + |
| X1.6 Inovatif | | | | | | |
| 24. | Kepala sekolah saya membuat program kebaruan yang berbeda dengan sekolah lain | | | | | + |
| 25. | Kepala sekolah saya memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dalam pengelolaan sekolah | | | | | - |
| 26. | Kepala sekolah saya membuka kesempatan kepada bawahannya untuk memberikan ide yang inovatif bagi kemajuan sekolah | | | | | + |
| 27. | Kepala sekolah saya membuat menetapkan anggaran khusus untuk inovasi sekolah | | | | | + |

| X1.7 Tegas dan adil | | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|---|
| 28. | Kepala sekolah saya menetapkan peraturan sekolah dan memberikan sanksi bagi yang melanggar | | | | | + |
| 29. | Kepala sekolah memprioritaskan tugas kepada orang tertentu saja | | | | | + |
| 30. | Kepala sekolah memberi tugas sesuai dengan kemampuan bawahannya | | | | | + |
| 31. | Kepala sekolah saya bergaul dengan bawahan yang disukai saja | | | | | - |
| X1.8 Integritas pribadi | | | | | | |
| 32. | Kepala sekolah saya menjadi panutan dan teladan bagi semua warga sekolah | | | | | + |
| 33. | Kepala sekolah saya memimpin dengan ikhlas, sopan dan menghormati semua bawahannya | | | | | + |
| 34. | Kepala sekolah saya bersikap disiplin, bekerja keras dan transparan pada semua yang dikerjakan | | | | | + |
| 35. | Kepala sekolah peduli untuk membantu bawahan yang mengalami musibah | | | | | + |



C. SISTEM KOMPENSASI

1. Grand Teori dan Indikator Variabel:

Sistem kompensasi adalah tata cara pemberian imbalan berupa fisik maupun non fisik yang diterima oleh seorang pekerja secara langsung maupun tidak langsung, dilakukan secara adil dan layak sebagai balasan atas kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sistem kompensasi yang diterapkan pada guru SMP Negeri di kabupaten Lombok Tengah merupakan tata cara atau prosedur pemberian imbalan kepada guru atas jasanya dalam mencapai tujuan pendidikan. Indikator untuk mengukur sistem kompensasi di kabupaten Lombok Tengah adalah (1) gaji/upah; (2) tunjangan; (3) insentif/reward; (4) fasilitas; (5) promosi karir, (6) hiburan, (7) kompensasi. (Hasibuan, 2010; Sinambela, 2016; Enny, 2019; Marwansyah, 2010; Widodo, 2014).

2. Kisi-kisi instrument Sistem Kompensasi

| Variabel | Indikator | Nomor butir | Jumlah |
|------------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Sistem Kompensasi (X2) | X2.1 Gaji | 1 s/d 5 | 5 |
| | X2.2 Tunjangan | 6 s/d 10 | 5 |
| | X2.3 Insentif/reward | 11 s/d 16 | 6 |
| | X2.4 Fasilitas | 17 s/d 21 | 5 |
| | X2.5 Promosi karir | 22 s/d 27 | 6 |
| | X2.6 Hiburan | 28 s/d 31 | 4 |
| | X2.7 Kompensasi | 32 s/d 35 | 4 |
| | Jumlah | | 35 |

3. Kuesioner Sistem Kompensasi

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Kode + / - |
|-----------------------------|--|--------------------|---|----|----|----|---------------|
| | | SS | S | KK | JR | TP | |
| X2.1 Gaji | | | | | | | |
| 1. | Gaji yang saya terima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga. | | | | | | + |
| 2. | Penetapan gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku | | | | | | + |
| 3. | Kenaikan gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku | | | | | | + |
| 4. | Pegawai yang melanggar disiplin kerja diberi sanksi pemotongan gaji | | | | | | - |
| 5. | Saya menerima gaji sesuai waktu yang ditentukan | | | | | | + |
| X2.2 Tunjangan | | | | | | | |
| 6. | Saya mendapatkan tunjangan karena jabatan yang saya emban | | | | | | + |
| 7. | Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya | | | | | | + |
| 8. | Pembayaran tunjangan menjadi satu bagian dalam gaji yang saya terima | | | | | | + |
| 9. | Tunjangan yang saya terima berupa tunjangan keluarga, tunjangan jabatan dan tunjangan pangan | | | | | | + |
| 10. | Penetapan besarnya tunjangan berdasarkan tugas tambahan | | | | | | + |
| X2.3 Insentif/reward | | | | | | | |
| 11. | Saya mendapatkan insentif atas prestasi kerja | | | | | | + |
| 12. | Insentif diberikan kepada siapa saja yang menunjukkan prestasi kerja | | | | | | + |
| 13. | Besarnya insentif disesuaikan dengan beban kerja dan tanggungjawabnya | | | | | | + |
| 14. | Semua orang berhak untuk mendapatkan insentif | | | | | | + |
| 15. | Seseorang yang hasil kerjanya buruk juga berhak memperoleh insentif | | | | | | - |
| 16. | Insentif diberikan memenuhi rasa keadilan | | | | | | + |

| X2.4 Fasilitas | | | | | | | |
|----------------------------|---|--|--|--|--|--|---|
| 17. | Fasilitas sekolah dapat dipergunakan sesuai fungsi dan kebutuhan | | | | | | + |
| 18. | Fasilitas yang tersedia dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal | | | | | | + |
| 19. | Siapa saja yang merusak fasilitas sekolah harus bertanggungjawab | | | | | | + |
| 20. | Fasilitas sekolah dimanfaatkan oleh orang tertentu | | | | | | - |
| 21. | Fasilitas sekolah tidak boleh dipergunakan untuk keperluan pribadi | | | | | | + |
| X2.5 Promosi karier | | | | | | | |
| 22. | Saya malas untuk meningkatkan karir ke jabatan yang lebih tinggi | | | | | | - |
| 23. | Atasan memberikan kesempatan yang sama kepada semua orang untuk menduduki jabatan | | | | | | + |
| 24. | Saya bertekad untuk meningkatkan karier | | | | | | + |
| 25. | Sekolah ini memiliki peraturan dalam pengangkatan jabatan | | | | | | + |
| 26. | Saya kurang bersemangat mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan karier | | | | | | + |
| 27. | Peraturan kenaikan pangkat di sekolah ini terlaksana dengan konsisten | | | | | | + |
| X2.6 Hiburan | | | | | | | |
| 28. | Kepala sekolah menetapkan program <i>refreshing</i> bagi guru dan karyawan | | | | | | + |
| 29. | Pada momentum tertentu kepala sekolah memberi hadiah kepada karyawan terbaik | | | | | | + |
| 30. | Saya senang dalam bekerja diselingi hiburan kecil secara spontanitas | | | | | | + |
| 31. | Saya ingin suasana kerja yang menyenangkan dan menghibur | | | | | | - |
| X2.7 Kompensasi | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|--|---|
| 32. | Saya berhak mendapatkan kompensasi terhadap prestasi kerja saya yang maksimal | | | | | | | + |
| 33. | Sistem kompensasi berlaku secara spontanitas tanpa adanya ketentuan baku | | | | | | | - |
| 34. | Kompensasi yang diterima tidak harus berbentuk materi | | | | | | | |
| 35. | Saya ingin mendapatkan pengganti dari biaya perawatan kesehatan | | | | | | | |



D. REKRUTMEN

1. Grand Teori dan Indikator Variabel

Rekrutmen adalah proses mencari, mempengaruhi, menarik pelamar, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu untuk menutupi kekurangan tenaga kerja. Rekrutmen guru SMP Negeri di kabupaten Lombok Tengah dilakukan untuk mendapatkan guru yang sesuai ketentuan guna memenuhi kebutuhan. Indikator untuk mengukur instrumen rekrutmen guru terdiri atas (1) Persyaratan; (2) Prosedur; (3) Metode Seleksi; (4) Materi Seleksi; (5) kualitas hasil seleksi. (Hasibuan, 2012; Sabarno, 2007; Simamora, 2004; Samsudin, 2006; Rivai, 2012).

2. Kisi-kisi instrumen Rekrutmen

| Variabel | Indikator | Nomor butir | Jumlah |
|----------------|-----------------------------|-------------|-----------|
| Rekrutmen (X3) | X3.1 Persyaratan | 1 s/d 6 | 7 |
| | X3.2 Prosedur | 7 s/d 12 | 7 |
| | X3.3 Metode Seleksi | 13 s/d 18 | 7 |
| | X3.4 Materi Seleksi | 25 s/d 33 | 7 |
| | X3.5 Kualitas hasil seleksi | 31 s/d 35 | 7 |
| | Jumlah | | 35 |

3. Kuesioner Rekrutmen (X3)

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Kode + / - |
|-------------------------|--|--------------------|---|----|----|-----|---------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| X3.1 Persyaratan | | | | | | | |
| 1. | Persyaratan rekrutmen guru diumumkan secara terbuka kepada masyarakat | | | | | | + |
| 2. | Persyaratan rekrutmen guru ditetapkan secara resmi sesuai ketentuan yang berlaku | | | | | | + |
| 3. | Sekolah memiliki ketentuan baku dalam rekrutmen guru | | | | | | + |

| | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| 4. | Persyaratan khusus akan ditetapkan sesuai kepentingan orang tertentu saja | | | | | | | | | - |
| 5. | Persyaratan menjadi guru tidak boleh menyimpang dari peraturan yang berlaku | | | | | | | | | + |
| 6. | Calon pelamar yang tidak memenuhi persyaratan harus ditolak | | | | | | | | | + |
| 7. | Berkas persyaratan rekrutmen harus menunjukkan bukti yang benar | | | | | | | | | + |
| X3.2 Prosedur | | | | | | | | | | |
| 8. | Informasi penerimaan guru diumumkan secara terbuka dan dapat diakses dengan mudah | | | | | | | | | + |
| 9. | Tata cara rekrutmen harus melalui tahapan yang ditentukan | | | | | | | | | + |
| 10. | Rekrutmen dilakukan oleh panitia khusus yang bekerja secara profesional | | | | | | | | | + |
| 11. | Prosedur rekrutmen harus menghindari adanya peluang korupsi dan kolusi | | | | | | | | | + |
| 12. | Tata cara rekrutmen dilakukan melalui tahapan yang jelas dan terbuka | | | | | | | | | + |
| 13. | Keputusan hasil rekrutmen secara terbuka dan transparan serta akuntabel | | | | | | | | | + |
| 14. | Pengumuman hasil rekrutmen dilakukan secara transparan dan akuntabel | | | | | | | | | + |
| X3.3 Metode seleksi | | | | | | | | | | |
| 15. | Metode seleksi disampaikan secara terbuka kepada calon pelamar | | | | | | | | | + |
| 16. | Panitia seleksi menjelaskan metode seleksi kepada pelamar secara | | | | | | | | | + |
| 17. | Tenik seleksi dapat saja berubah secara mendadak | | | | | | | | | - |
| 18. | Tata tertib seleksi harus diketahui oleh pelamar sebelum pelaksanaan seleksi | | | | | | | | | + |
| 19. | Peserta seleksi yang melanggar ketentuan seleksi akan didiskualifikasi | | | | | | | | | + |
| 20. | Pelaksanaan seleksi diserahkan sepenuhnya kepada panitia dan tidak perlu pengawasan | | | | | | | | | - |
| 21. | Penetapan hasil dilakukan secara transparan dan akuntabel | | | | | | | | | + |
| X3.4 Materi seleksi | | | | | | | | | | |
| 22. | Materi seleksi diumumkan secara terbuka untuk diketahui oleh para pelamar | | | | | | | | | + |

| | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| 23. | Materi seleksi disesuaikan dengan jenis formasi dan kebutuhan guru | | | | | | | | | + |
| 24. | Materi seleksi meliputi materi umum dan materi spesialisasi guru mata pelajaran | | | | | | | | | + |
| 25. | Pembuatan soal seleksi mengacu pada kompetensi guru berdasarkan Permendikbud | | | | | | | | | + |
| 26. | Panitia seleksi wajib menjaga kerahasiaan soal seleksi | | | | | | | | | + |
| 27. | Materi seleksi guru berupa soal aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan | | | | | | | | | + |
| 28. | Pelaksanaan seleksi memerlukan pengawasan oleh yang berwenang | | | | | | | | | + |
| X3.5 Kualitas hasil seleksi | | | | | | | | | | |
| 29. | Hasil seleksi tidak perlu diumumkan secara terbuka kepada masyarakat | | | | | | | | | - |
| 30. | Waktu pengumuman harus sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sebelumnya | | | | | | | | | + |
| 31. | Pelamar yang dinyatakan diterima adalah yang nilainya memenuhi ketentuan | | | | | | | | | + |
| 32. | Kualitas hasil seleksi guru harus memenuhi kompetensi yang diatur dalam peraturan | | | | | | | | | + |
| 33. | Rekap hasil seleksi diketahui oleh tim seleksi yang ditetapkan | | | | | | | | | + |
| 34. | Hasil seleksi menjamin bahwa guru yang diterima memenuhi kualitas yang baik | | | | | | | | | + |
| 35. | Hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan transparan dan akuntabel | | | | | | | | | + |

E. MOTIVASI KEJA

1. Grand Teori dan Indikator Variabel

Motivasi kerja adalah dorongan internal pada seseorang yang berpengaruh terhadap perilaku untuk memenuhi kebutuhan dirinya yang merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja pada guru SMP Negeri di kabupaten Lombok tengah merupakan dorongan bagi guru untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan pendidikan. Indikator motivasi kerja; (1) kebutuhan hidup, (2) prestasi kerja, (3) penghargaan, (4) kepuasan kerja, (5) lingkungan kerja, (6) kekuasaan, (7) kebijakan pimpinan, dan (8) keamanan kerja. (Gibson, 2012; Robbin, 2015; Tannady, 1015; Luthans, 2012; Usman, 2010).

2. Kisi-kisi instrumen Motivasi kerja

| Variabel | Indikator | Nomor butir | Jumlah |
|---------------------|-------------------------|-------------|-----------|
| Motivasi kerja (Y1) | Y1.1 Kebutuhan hidup | 1 s/d 5 | 5 |
| | Y1.2 Prestasi kerja | 6 s/d 10 | 5 |
| | Y1.3 Penghargaan | 11 /d 14 | 4 |
| | Y1.4 Kepuasan kerja | 15 /d 18 | 4 |
| | Y1.5 lingkungan kerja | 19 s/d 23 | 5 |
| | Y1.6 Kekuasaan | 24 s/d 27 | 4 |
| | Y1.7 Kebijakan pimpinan | 28 s/d 31 | 4 |
| | Y1.8 Keamanan Kerja | 32 s/d 35 | 4 |
| | Jumlah | | 35 |

3. Kuesioner Motivasi Kerja (Y1)

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Kode + / - |
|-----------------------------|--|--------------------|---|----|----|-----|---------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| Y1.1 Kebutuhan hidup | | | | | | | |
| 1. | Saya mendapatkan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga | | | | | | + |
| 2. | Saya membutuhkan istirahat untuk makan selama bekerja | | | | | | + |
| 3. | Selama bekerja saya membutuhkan jaminan kesehatan dan kesehatan | | | | | | + |
| 4. | Pembayaran upah sesuai waktu yang ditetapkan | | | | | | + |
| 5. | Pekerjaan saya dapat menjamin kebutuhan dimasa depan | | | | | | + |
| Y1.2 Prestasi Kerja | | | | | | | |
| 6. | Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik | | | | | | + |
| 7. | Saya senang bersaing dalam memperoleh hasil kerja yang maksimal | | | | | | + |
| 8. | Saya memiliki prinsip kerja hari ini lebih baik dari kemarin | | | | | | + |
| 9. | Saya kesulitan mengatasi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | | + |
| 10. | Saya berusaha tidak menunda-nunda pekerjaan | | | | | | + |
| Y1.3 Penghargaan | | | | | | | |
| 11. | Penghargaan yang saya terima berdasarkan prestasi kerja saya | | | | | | + |
| 12. | Kepala sekolah memberikan tugas tambahan berdasarkan kinerja saya | | | | | | + |
| 13. | Kepala sekolah mempromosikan jabatan karier kepada bawahannya yang berprestasi | | | | | | + |
| 14. | Penghargaan yang saya terima akan menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja | | | | | | + |
| Y1.4 Kepuasan kerja | | | | | | | |
| 15. | Pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya | | | | | | + |
| 16. | Saya merasa senang dengan hasil kerja yang memuaskan | | | | | | + |
| 17. | Saya kecewa dengan sistem pembagian tugas kerja yang tidak sesuai ketentuan | | | | | | - |

| | | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|---|
| 18. | Saya merasa teman kerja mendukung pekerjaan saya | | | | | | | | + |
| Y1.5 Lingkungan kerja | | | | | | | | | |
| 19. | Kondisi sekolah harus bersih, aman dan nyaman | | | | | | | | - |
| 20. | Lokasi sekolah jauh dari potensi dan keadaan yang membahayakan | | | | | | | | + |
| 21. | Sekolah tempat kerja membutuhkan suasana yang kondusif | | | | | | | | + |
| 22. | Di sekolah saya tercipta suasana kerja yang harmonis dan kekeluargaan | | | | | | | | - |
| 23. | Saya kesulitan mengatasi teman kerja yang membuat keributan | | | | | | | | + |
| Y1.6 Kekuasaan | | | | | | | | | |
| 24. | Saya termotivasi untuk mendapatkan jabatan penting di sekolah ini | | | | | | | | + |
| 25. | Saya berusaha mendominasi pekerjaan di sekolah ini | | | | | | | | - |
| 26. | Rekan kerja harus mengikuti perintah saya | | | | | | | | - |
| 27. | Saya menghindari rekan kerja yang menyalahgunakan kekuasaan | | | | | | | | + |
| Y1.7 Kebijakan pimpinan | | | | | | | | | |
| 28. | Kepala sekolah memimpin dengan hati yang tulus dan bijaksana | | | | | | | | + |
| 29. | Keputusan kepala sekolah berdampak positif terhadap kinerja saya | | | | | | | | + |
| 30. | Kepala sekolah harus membuat keputusan yang diterima semua pihak | | | | | | | | + |
| 31. | Kepala sekolah membina bawahannya tanpa ada pengecualian | | | | | | | | + |
| Y1.8 Keamanan kerja | | | | | | | | | |
| 32. | Saya membutuhkan tempat kerja yang aman dan nyaman | | | | | | | | + |
| 33. | Saya mendapatkan perlindungan hukum selama menjalankan pekerjaan | | | | | | | | + |
| 34. | Saya mendapat intimidasi dan ancaman dalam menjalankan pekerja | | | | | | | | - |
| 35. | Kondisi rekan kerja di sekolah terjalin rasa kekeluargaan dan Kerja sama yang solid | | | | | | | | + |

Lampiran : 6 Instrumen Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3.9
Rekapitulasi hasil pengujian butir instrumen

| No | Variabel | Jumlah Butir | Tidak valid | Jumlah Valid | Nomor Butir Tidak valid |
|-------|----------------------------|---------------|--------------|-----------------|-------------------------|
| 1 | Kepemimpinan Visioner (X1) | 35 | 0 | 35 | - |
| 2 | Sistem Kompensasi (X2) | 35 | 1 | 34 | 14 |
| 3 | Rekrutmen (X3) | 35 | 0 | 35 | - |
| 4 | Motivasi Kerja (Y1) | 35 | 2 | 33 | 17 dan 24 |
| 5 | Kinerja Guru (Y2) | 35 | 1 | 34 | 28 |
| Total | | 175 (100%) | 4 (2,29%) | 171 (97,71%) | 4 butir |

Hasil pengujian validitas butir menunjukkan bahwa dari 5 instrumen valid 100% adalah variabel kepemimpinan visioner (X1) dan rekrutmen (X3), sedangkan variabel Sistem rekrutmen (X2) ada 1 butir tidak valid yaitu butir 14, motivasi kerja ada butir tidak valid yaitu butir 17 dan 24, variabel kinerja guru ada 1 butir tidak valid yaitu butir 28. Untuk butir yang tidak valid dinyatakan gugur, adapun hasil uji validitas butir instrumen setiap variabel sebagai berikut

Kepemimpinan visioner (X1)

| Butir | Korelasi <i>Product Moment</i> ($> 0,205$) | Taraf Signifikansi ($< 0,05$) | Keterangan |
|-------|--|---------------------------------------|------------|
| 1 | .523** | 0,000 | valid |
| 2 | .633** | 0,000 | valid |
| 3 | .491** | 0,000 | valid |
| 4 | .616** | 0,000 | valid |
| 5 | .526** | 0,000 | valid |
| 6 | .493** | 0,000 | valid |
| 7 | .695** | 0,000 | valid |
| 8 | .617** | 0,000 | valid |
| 9 | .727** | 0,000 | valid |
| 10 | .409** | 0,000 | valid |
| 11 | .664** | 0,000 | valid |
| 12 | .590** | 0,000 | valid |
| 13 | .316** | 0,003 | valid |
| 14 | .701** | 0,000 | valid |
| 15 | .634** | 0,000 | valid |
| 16 | .786** | 0,000 | valid |
| 17 | .557** | 0,000 | valid |
| 18 | .655** | 0,000 | valid |
| 19 | .737** | 0,000 | valid |
| 20 | .826** | 0,000 | valid |
| 21 | .709** | 0,000 | valid |
| 22 | .538** | 0,000 | valid |
| 23 | .594** | 0,000 | valid |
| 24 | .505** | 0,000 | valid |
| 25 | .765** | 0,000 | valid |
| 26 | .781** | 0,000 | valid |
| 27 | .632** | 0,000 | valid |
| 28 | .640** | 0,000 | valid |
| 29 | .517** | 0,000 | valid |
| 30 | .657** | 0,000 | valid |
| 31 | .411** | 0,000 | valid |
| 32 | .666** | 0,000 | valid |
| 33 | .739** | 0,000 | valid |
| 34 | .755** | 0,000 | valid |
| 35 | .710** | 0,000 | valid |

Sistem Kompensasi (X2)

| Butir | Korelasi <i>Product Moment</i> ($> 0,205$) | Taraf Signifikansi ($< 0,05$) | Keterangan |
|-------|--|---------------------------------------|-------------|
| 1 | .225* | 0,036 | valid |
| 2 | .549** | 0,000 | valid |
| 3 | .520** | 0,000 | valid |
| 4 | .305** | 0,004 | valid |
| 5 | .352** | 0,001 | valid |
| 6 | .575** | 0,000 | valid |
| 7 | .528** | 0,000 | valid |
| 8 | .562** | 0,000 | valid |
| 9 | .494** | 0,000 | valid |
| 10 | .382** | 0,000 | valid |
| 11 | .553** | 0,000 | valid |
| 12 | .497** | 0,000 | valid |
| 13 | .547** | 0,000 | valid |
| 14 | 0,205 | 0,056 | tidak valid |
| 15 | .286** | 0,007 | valid |
| 16 | .436** | 0,000 | valid |
| 17 | .622** | 0,000 | valid |
| 18 | .537** | 0,000 | valid |
| 19 | .517** | 0,000 | valid |
| 20 | .343** | 0,001 | valid |
| 21 | .319** | 0,003 | valid |
| 22 | .513** | 0,000 | valid |
| 23 | .473** | 0,000 | valid |
| 24 | .577** | 0,000 | valid |
| 25 | .414** | 0,000 | valid |
| 26 | .467** | 0,000 | valid |
| 27 | .649** | 0,000 | valid |
| 28 | .441** | 0,000 | valid |
| 29 | .607** | 0,000 | valid |
| 30 | .677** | 0,000 | valid |
| 31 | .585** | 0,000 | valid |
| 32 | .663** | 0,000 | valid |
| 33 | .445** | 0,000 | valid |
| 34 | .543** | 0,000 | valid |
| 35 | .285** | 0,007 | valid |

Rekrutmen (X3)

| Butir | Korelasi <i>Product Moment</i> ($> 0,205$) | Taraf Signifikansi ($< 0,05$) | Keterangan |
|-------|--|---------------------------------------|------------|
| 1 | .692** | 0,000 | valid |
| 2 | .795** | 0,000 | valid |
| 3 | .739** | 0,000 | valid |
| 4 | .557** | 0,000 | valid |
| 5 | .700** | 0,000 | valid |
| 6 | .589** | 0,000 | valid |
| 7 | .846** | 0,000 | valid |
| 8 | .750** | 0,000 | valid |
| 9 | .893** | 0,000 | valid |
| 10 | .823** | 0,000 | valid |
| 11 | .883** | 0,000 | valid |
| 12 | .881** | 0,000 | valid |
| 13 | .852** | 0,000 | valid |
| 14 | .800** | 0,000 | valid |
| 15 | .786** | 0,000 | valid |
| 16 | .653** | 0,000 | valid |
| 17 | .334** | 0,000 | valid |
| 18 | .855** | 0,000 | valid |
| 19 | .710** | 0,000 | valid |
| 20 | .501** | 0,000 | valid |
| 21 | .853** | 0,000 | valid |
| 22 | .669** | 0,000 | valid |
| 23 | .801** | 0,000 | valid |
| 24 | .869** | 0,000 | valid |
| 25 | .858** | 0,000 | valid |
| 26 | .869** | 0,000 | valid |
| 27 | .832** | 0,000 | valid |
| 28 | .634** | 0,000 | valid |
| 29 | .527** | 0,000 | valid |
| 30 | .606** | 0,000 | valid |
| 31 | .825** | 0,000 | valid |
| 32 | .905** | 0,000 | valid |
| 33 | .813** | 0,000 | valid |
| 34 | .794** | 0,000 | valid |
| 35 | .852** | 0,000 | valid |

Motivasi Kerja (Y1)

| Butir | Korelasi <i>Product Moment</i> ($> 0,205$) | Taraf Signifikansi ($< 0,05$) | Keterangan |
|-------|--|---------------------------------------|-------------|
| 1 | .576** | 0,000 | valid |
| 2 | .513** | 0,000 | valid |
| 3 | .615** | 0,000 | valid |
| 4 | .720** | 0,000 | valid |
| 5 | .589** | 0,000 | valid |
| 6 | .770** | 0,000 | valid |
| 7 | .659** | 0,000 | valid |
| 8 | .779** | 0,000 | valid |
| 9 | .435** | 0,000 | valid |
| 10 | .596** | 0,000 | valid |
| 11 | .535** | 0,000 | valid |
| 12 | .632** | 0,000 | valid |
| 13 | .579** | 0,000 | valid |
| 14 | .520** | 0,000 | valid |
| 15 | .714** | 0,000 | valid |
| 16 | .726** | 0,000 | valid |
| 17 | 0,075 | 0,488 | tidak valid |
| 18 | .703** | 0,000 | valid |
| 19 | .661** | 0,000 | valid |
| 20 | .351** | 0,001 | valid |
| 21 | .503** | 0,000 | valid |
| 22 | .723** | 0,000 | valid |
| 23 | .445** | 0,000 | valid |
| 24 | 0,062 | 0,567 | tidak valid |
| 25 | .491** | 0,000 | valid |
| 26 | .490** | 0,000 | valid |
| 27 | .510** | 0,000 | valid |
| 28 | .654** | 0,000 | valid |
| 29 | .508** | 0,000 | valid |
| 30 | .655** | 0,000 | valid |
| 31 | .788** | 0,000 | valid |
| 32 | .766** | 0,000 | valid |
| 33 | .712** | 0,000 | valid |
| 34 | .488** | 0,000 | valid |
| 35 | .464** | 0,000 | valid |

Kinerja Guru (Y2)

| Butir | Korelasi <i>Product Moment</i> ($> 0,205$) | Taraf Signifikansi ($< 0,05$) | Keterangan |
|-------|--|---------------------------------------|-------------|
| 1 | .327** | 0,002 | valid |
| 2 | .476** | 0,000 | valid |
| 3 | .473** | 0,000 | valid |
| 4 | .433** | 0,000 | valid |
| 5 | .384** | 0,000 | valid |
| 6 | .232* | 0,030 | valid |
| 7 | .513** | 0,000 | valid |
| 8 | .407** | 0,000 | valid |
| 9 | .482** | 0,000 | valid |
| 10 | .569** | 0,000 | valid |
| 11 | .294** | 0,006 | valid |
| 12 | .454** | 0,000 | valid |
| 13 | .423** | 0,000 | valid |
| 14 | .480** | 0,000 | valid |
| 15 | .448** | 0,000 | valid |
| 16 | .605** | 0,000 | valid |
| 17 | .564** | 0,000 | valid |
| 18 | .576** | 0,000 | valid |
| 19 | .504** | 0,000 | valid |
| 20 | .515** | 0,000 | valid |
| 21 | .374** | 0,000 | valid |
| 22 | .512** | 0,000 | valid |
| 23 | .533** | 0,000 | valid |
| 24 | .354** | 0,001 | valid |
| 25 | .296** | 0,005 | valid |
| 26 | .424** | 0,000 | valid |
| 27 | .300** | 0,005 | valid |
| 28 | 0,192 | 0,075 | tidak valid |
| 29 | .291** | 0,006 | valid |
| 30 | .387** | 0,000 | valid |
| 31 | .447** | 0,000 | valid |
| 32 | .339** | 0,001 | valid |
| 33 | .410** | 0,000 | valid |
| 34 | .578** | 0,000 | valid |
| 35 | .402** | 0,000 | valid |

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Kategori tinggi rendahnya koefisien reliabilitas instrumen menggunakan kriteria sebagai berikut.

- 0,80 – 1,00 = Sangat tinggi
- 0,60 – 0,79 = tinggi
- 0,40 – 0,59 = sedang
- 0,20 – 0,39 = rendah
- 0,00 – 0,19 = sangat rendah

Hasil Uji reliabilitas instrumen dilakukan rekapitulasi dan ditampilkan seperti pada tabel di bawah ini

Tabel 3.15
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Jumlah Butir | Kategori |
|----|---------------------------|------------------|--------------|---------------|
| 1 | Kepemimpinan Visioner (X) | 0,950 | 35 | Sangat Tinggi |
| 2 | Sistem Kompensasi (X2) | 0,888 | 34 | Sangat Tinggi |
| 3 | Rekrutmen (X3) | 0,974 | 35 | Sangat Tinggi |
| 4 | Motivasi Kerja (Y1) | 0,926 | 33 | Sangat Tinggi |
| 5 | Kinerja Guru (Y2) | 0,846 | 34 | Sangat Tinggi |

Berdasarkan hasil Uji validitas Isi dan Validitas Butir dan Reliabilitas Instrumen di atas dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi ketentuan sehingga instrumen tersebut dapat dipergunakan untuk melakukan penelitian.

Lampiran : 7 Analisis Jawaban Responden

Kepemimpinan Visioner (X1)

| No | Indikator kepemimpinan visioner (X1) | Jawaban Responden dalam persen (%) | | | | | | Rata-rata |
|-------------|--------------------------------------|------------------------------------|------|-------|-------|-------|--------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Jumlah | |
| 1 | X1.1 Visi yang jelas | 0,00 | 0,18 | 7,71 | 42,53 | 49,59 | 100 | 4,42 |
| 2 | X1.2 Dapat dipercaya | 0,00 | 0,15 | 1,47 | 44,78 | 53,60 | 100 | 4,52 |
| 3 | X1.3 Pertumbuhan Organisasi | 0,00 | 0,15 | 15,44 | 43,46 | 40,96 | 100 | 4,25 |
| 4 | X1.4 Misi yang dilaksanakan | 0,00 | 0,06 | 8,41 | 48,18 | 43,35 | 100 | 4,35 |
| 5 | X1.5 Bekerja sama | 0,00 | 0,12 | 9,88 | 48,59 | 41,41 | 100 | 4,31 |
| 6 | X1.6 Inovatif | 0,00 | 0,22 | 4,56 | 53,97 | 41,25 | 100 | 4,36 |
| 7 | X1.7 Tegas dan adil | 0,00 | 0,29 | 19,63 | 53,90 | 26,18 | 100 | 4,06 |
| 8 | X1.8 Integritas pribadi | 0,00 | 0,00 | 1,47 | 51,10 | 47,43 | 100 | 4,46 |
| Rata - rata | | 0,00 | 0,13 | 8,58 | 45,51 | 45,78 | 100 | 4,37 |

Sistem Kompensasi (X2)

| No | Indikator Sistem Kompensasi (X2) | Jawaban Responden dalam persen (%) | | | | | | Rata-rata |
|-------------|----------------------------------|------------------------------------|------|-------|-------|-------|--------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Jumlah | |
| 1 | X2.1 Gaji/upah | 0 | 0,06 | 11,76 | 52,59 | 35,59 | 100 | 4,24 |
| 2 | X2.2 Tunjangan | 0 | 0,12 | 5,53 | 44,53 | 49,82 | 100 | 4,44 |
| 3 | X2.3 Insentif/reward | 0 | 0,12 | 18,94 | 57,24 | 23,71 | 100 | 4,05 |
| 4 | X2.4 Fasilitas | 0 | 0,29 | 8,06 | 52,41 | 39,24 | 100 | 4,31 |
| 5 | X2.5 Promosi karier | 0 | 0,20 | 10,74 | 55,83 | 33,24 | 100 | 4,22 |
| 6 | X2.6 Hiburan | 0 | 0,07 | 11,69 | 54,26 | 33,97 | 100 | 4,22 |
| 7 | X2.7 Kompensasi | 0 | 0,15 | 12,72 | 65,88 | 21,25 | 100 | 4,08 |
| Rata - rata | | 0,00 | 0,14 | 11,35 | 54,68 | 33,83 | 100 | 4,22 |

Rekrutmen (X3)

| No | Indikator Rekrutmen (X3) | Jawaban Responden dalam persen (%) | | | | | | Rata-rata |
|-------------|-----------------------------|------------------------------------|------|-------|-------|-------|--------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Jumlah | |
| 1 | X3.1 Persyaratan | 0,00 | 0,13 | 6,51 | 45,67 | 47,69 | 100 | 4,41 |
| 2 | X3.2 Prosedur | 0,00 | 0,21 | 9,54 | 46,85 | 43,40 | 100 | 4,33 |
| 3 | X3.3 Metode Seleksi | 0,00 | 0,08 | 11,47 | 50,92 | 37,52 | 100 | 4,26 |
| 4 | X3.4 Materi Seleksi | 0,00 | 0,21 | 4,71 | 52,65 | 42,44 | 100 | 4,37 |
| 5 | X3.5 Kualitas hasil seleksi | 0,00 | 0,29 | 7,23 | 54,16 | 38,32 | 100 | 4,31 |
| Rata - rata | | 0,00 | 0,18 | 7,89 | 50,05 | 41,87 | 100 | 4,34 |

Motivasi Kerja (Y1)

| No | Indikator Motivasi Kerja (Y1) | Jawaban Responden dalam persen (%) | | | | | | Rata-rata |
|-------------|-------------------------------|------------------------------------|------|-------|-------|-------|--------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Jumlah | |
| 1 | Y1.1 Kebutuhan hidup | 0,00 | 0,28 | 8,38 | 53,93 | 37,41 | 100 | 4,25 |
| 2 | Y1.2 Prestasi kerja | 0,00 | 0,17 | 5,22 | 46,61 | 48,00 | 100 | 4,44 |
| 3 | Y1.3 Penghargaan | 0,00 | 0,15 | 11,84 | 60,37 | 27,65 | 100 | 4,16 |
| 4 | Y1.4 Kepuasan kerja | 0,00 | 0,10 | 2,35 | 67,25 | 30,29 | 100 | 4,28 |
| 5 | Y1.5 lingkungan kerja | 0,00 | 0,29 | 5,53 | 53,35 | 40,82 | 100 | 4,35 |
| 6 | Y1.6 Kekuasaan | 0,00 | 0,10 | 2,65 | 50,98 | 46,27 | 100 | 4,43 |
| 7 | Y1.7 Kebijakan pimpinan | 0,00 | 0,15 | 12,06 | 55,66 | 32,13 | 100 | 4,20 |
| 8 | Y1.8 Keamanan Kerja | 0,00 | 0,19 | 6,61 | 55,40 | 37,80 | 100 | 4,33 |
| Rata - rata | | 0,00 | 0,20 | 6,66 | 56,30 | 36,84 | 100 | 4,30 |

Kinerja Guru (Y2)

| No | Indikator Kinerja Guru (Y2) | Jawaban Responden dalam persen (%) | | | | | | Rata-rata |
|-------------|--------------------------------|------------------------------------|------|-------|-------|-------|--------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Jumlah | |
| 1 | Y2.1 Merencanakan pembelajaran | 0,00 | 0,24 | 7,88 | 35,88 | 56,00 | 100 | 4,48 |
| 2 | Y2.2 Melaksanakan pembelajaran | 0,00 | 0,23 | 9,58 | 46,73 | 43,46 | 100 | 4,33 |
| 3 | Y2.3 Mengevaluasi pembelajaran | 0,00 | 0,15 | 4,61 | 43,82 | 51,42 | 100 | 4,47 |
| 4 | Y2.4 Tanggung jawab | 0,00 | 0,10 | 5,54 | 40,44 | 53,92 | 100 | 4,48 |
| 5 | Y2.5 Inisiatif | 0,00 | 0,22 | 11,69 | 54,26 | 33,82 | 100 | 4,22 |
| 6 | Y2.6 Pengembangan diri | 0,00 | 0,15 | 8,68 | 47,21 | 43,97 | 100 | 4,35 |
| Rata - rata | | 0,00 | 0,18 | 8,00 | 44,72 | 47,10 | 100 | 4,39 |

Lampiran : 8 Analisis Korelasi Antar Variabel

Tabel 4.12
Hasil Uji Korelasi antar Variabel Penelitian

| Correlations | | | | | | |
|--------------|----------------------------|--------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | X1 | X2 | X3 | Y1 | Y2 |
| X1 | <i>Pearson Correlation</i> | 1 | .702** | .623** | .723** | .568** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | <i>N</i> | 340 | 340 | 340 | 340 | 340 |
| X2 | <i>Pearson Correlation</i> | .702** | 1 | .689** | .771** | .453** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | <i>N</i> | 340 | 340 | 340 | 340 | 340 |
| X3 | <i>Pearson Correlation</i> | .623** | .689** | 1 | .790** | .448** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 |
| | <i>N</i> | 340 | 340 | 340 | 340 | 340 |
| Y1 | <i>Pearson Correlation</i> | .723** | .771** | .790** | 1 | .504** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 |
| | <i>N</i> | 340 | 340 | 340 | 340 | 340 |
| Y2 | <i>Pearson Correlation</i> | .568** | .453** | .448** | .504** | 1 |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| | <i>N</i> | 340 | 340 | 340 | 340 | 340 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.13
Hubungan Antar Variabel

| No | Korelasi | Pearson Korelasi | Hasil |
|----|----------|------------------|------------|
| 1 | X1 -> X2 | .702** | signifikan |
| 2 | X1 -> X3 | .623** | signifikan |
| 3 | X1 -> Y1 | .723** | signifikan |
| 4 | X1 -> Y2 | .568** | signifikan |
| 5 | X2 -> X3 | .689** | signifikan |
| 6 | X2 -> Y1 | .771** | signifikan |
| 7 | X2 -> Y2 | .453** | signifikan |
| 8 | X3 -> Y1 | .790** | signifikan |
| 9 | X3 -> Y2 | .448** | signifikan |
| 10 | Y1 -> Y2 | .504** | signifikan |

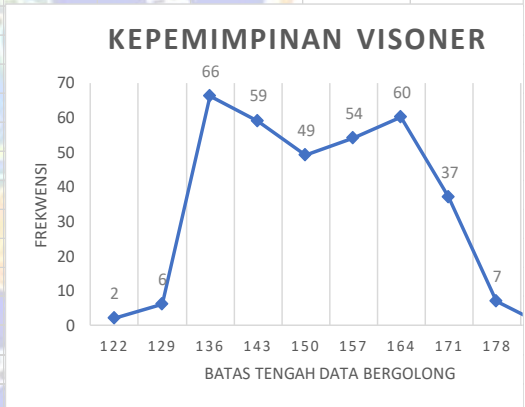
Lampiran : 9 Hasil Analisis Statistik

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

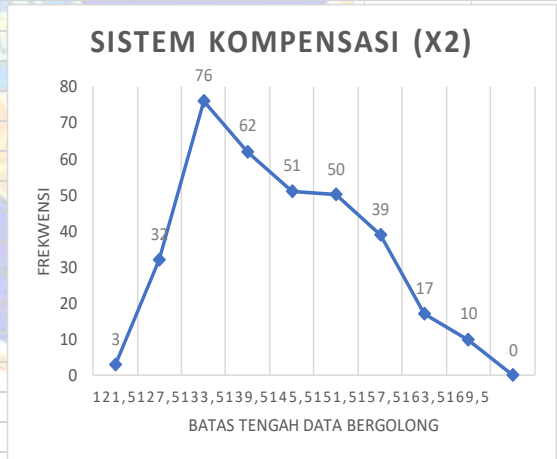
| Statistik | Kepemimpinan Visioner (X1) | Sistem Kompensasi (X2) | Rekrutmen (X3) | Motivasi Kerja (Y1) | Kinerja Guru (Y2) |
|-------------------------|----------------------------|------------------------|------------------|---------------------|-------------------|
| Jumlah data valid | 340 | 340 | 340 | 340 | 340 |
| Jumlah data tidak valid | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rata-rata | 151,99 | 143,69 | 151,76 | 142,01 | 149,34 |
| Nilai tengah | 152,00 | 142,00 | 152,00 | 141,00 | 149,00 |
| Skor banyak muncul | 138 | 136 | 135 ^a | 133 ^a | 162 |
| Standar deviasi | 12,494 | 10,924 | 12,228 | 10,801 | 10,079 |
| Rentang | 56 | 51 | 51 | 51 | 48 |
| Skor Minimal | 119 | 119 | 124 | 114 | 122 |
| Skor Maksimal | 175 | 170 | 175 | 165 | 170 |
| Jumlah skor | 51677 | 48853 | 51600 | 48285 | 50776 |

Kepemimpinan Visoner (X1)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | Kelas | Interval | Batas Tenga | Frekwensi | Persentase Kumulatif (%) |
|-------|-----|-----------|---------|---------------|--------------------|--------|-----------|-------------|-----------|--------------------------|
| Valid | 119 | 1 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 1 | 119 - 125 | 122 | 2 | 0,59 |
| | 122 | 1 | 0,3 | 0,3 | 0,6 | 2 | 126 - 132 | 129 | 6 | 1,76 |
| | 127 | 1 | 0,3 | 0,3 | 0,9 | 3 | 133 - 139 | 136 | 66 | 19,41 |
| | 129 | 1 | 0,3 | 0,3 | 1,2 | 4 | 140 - 146 | 143 | 59 | 17,35 |
| | 130 | 1 | 0,3 | 0,3 | 1,5 | 5 | 147 - 153 | 150 | 49 | 14,41 |
| | 131 | 1 | 0,3 | 0,3 | 1,8 | 6 | 154 - 160 | 157 | 54 | 15,88 |
| | 132 | 2 | 0,6 | 0,6 | 2,4 | 7 | 161 - 167 | 164 | 60 | 17,65 |
| | 133 | 3 | 0,9 | 0,9 | 3,2 | 8 | 168 - 174 | 171 | 37 | 10,88 |
| | 134 | 8 | 2,4 | 2,4 | 5,6 | 9 | 175 - 181 | 178 | 7 | 2,06 |
| | 135 | 11 | 3,2 | 3,2 | 8,8 | Jumlah | | | 340 | 100 |
| | 136 | 9 | 2,6 | 2,6 | 11,5 | | | | | |
| | 137 | 7 | 2,1 | 2,1 | 13,5 | | 0 | | | |
| | 138 | 15 | 4,4 | 4,4 | 17,9 | 122 | 2 | | | |
| | 139 | 13 | 3,8 | 3,8 | 21,8 | 129 | 6 | | | |
| | 140 | 11 | 3,2 | 3,2 | 25,0 | 136 | 66 | | | |
| | 141 | 4 | 1,2 | 1,2 | 26,2 | 143 | 59 | | | |
| | 142 | 9 | 2,6 | 2,6 | 28,8 | 150 | 49 | | | |
| | 143 | 8 | 2,4 | 2,4 | 31,2 | 157 | 54 | | | |
| | 144 | 8 | 2,4 | 2,4 | 33,5 | 164 | 60 | | | |
| | 145 | 10 | 2,9 | 2,9 | 36,5 | 171 | 37 | | | |
| | 146 | 9 | 2,6 | 2,6 | 39,1 | 178 | 7 | | | |
| | 147 | 4 | 1,2 | 1,2 | 40,3 | | 0 | | | |
| | 148 | 11 | 3,2 | 3,2 | 43,5 | | | | | |
| | 149 | 6 | 1,8 | 1,8 | 45,3 | | | | | |
| | 150 | 7 | 2,1 | 2,1 | 47,4 | | | | | |
| | 151 | 4 | 1,2 | 1,2 | 48,5 | | | | | |
| | 152 | 9 | 2,6 | 2,6 | 51,2 | | | | | |
| | 153 | 8 | 2,4 | 2,4 | 53,5 | | | | | |
| | 154 | 5 | 1,5 | 1,5 | 55,0 | | | | | |
| | 155 | 12 | 3,5 | 3,5 | 58,5 | | | | | |
| | 156 | 8 | 2,4 | 2,4 | 60,9 | | | | | |
| | 157 | 6 | 1,8 | 1,8 | 62,6 | | | | | |
| | 158 | 9 | 2,6 | 2,6 | 65,3 | | | | | |
| | 159 | 10 | 2,9 | 2,9 | 68,2 | | | | | |
| | 160 | 4 | 1,2 | 1,2 | 69,4 | | | | | |
| | 161 | 7 | 2,1 | 2,1 | 71,5 | | | | | |
| | 162 | 10 | 2,9 | 2,9 | 74,4 | | | | | |
| | 163 | 12 | 3,5 | 3,5 | 77,9 | | | | | |
| | 164 | 9 | 2,6 | 2,6 | 80,6 | | | | | |
| | 165 | 10 | 2,9 | 2,9 | 83,5 | | | | | |
| | 166 | 7 | 2,1 | 2,1 | 85,6 | | | | | |
| | 167 | 5 | 1,5 | 1,5 | 87,1 | | | | | |
| | 168 | 7 | 2,1 | 2,1 | 89,1 | | | | | |
| | 169 | 5 | 1,5 | 1,5 | 90,6 | | | | | |
| | 170 | 9 | 2,6 | 2,6 | 93,2 | | | | | |
| | 171 | 2 | 0,6 | 0,6 | 93,8 | | | | | |
| | 172 | 3 | 0,9 | 0,9 | 94,7 | | | | | |
| | 173 | 5 | 1,5 | 1,5 | 96,2 | | | | | |
| | 174 | 6 | 1,8 | 1,8 | 97,9 | | | | | |
| | 175 | 7 | 2,1 | 2,1 | 100,0 | | | | | |
| Total | | 340 | 100,0 | 100,0 | | | | | | |



| Sistem Kompensasi (X2) | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | Banyak Kelas | Interval | Batas Tengah | Frekwensi | Persentase Kumulatif (%) |
| Valid | 119 | 1 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 1 | 119 - 124 | 121,5 | 3 | 0,88 |
| | 122 | 1 | 0,3 | 0,3 | 0,6 | 2 | 125 - 130 | 127,5 | 32 | 9,41 |
| | 124 | 1 | 0,3 | 0,3 | 0,9 | 3 | 131 - 136 | 133,5 | 76 | 22,35 |
| | 126 | 4 | 1,2 | 1,2 | 2,1 | 4 | 137 - 142 | 139,5 | 62 | 18,24 |
| | 127 | 5 | 1,5 | 1,5 | 3,5 | 5 | 143 - 148 | 145,5 | 51 | 15,00 |
| | 128 | 4 | 1,2 | 1,2 | 4,7 | 6 | 149 - 154 | 151,5 | 50 | 14,71 |
| | 129 | 6 | 1,8 | 1,8 | 6,5 | 7 | 155 - 160 | 157,5 | 39 | 11,47 |
| | 130 | 13 | 3,8 | 3,8 | 10,3 | 8 | 161 - 166 | 163,5 | 17 | 5,00 |
| | 131 | 10 | 2,9 | 2,9 | 13,2 | 9 | 167 - 172 | 169,5 | 10 | 2,94 |
| | 132 | 15 | 4,4 | 4,4 | 17,6 | Jumlah | | | 340 | 100 |
| | 133 | 11 | 3,2 | 3,2 | 20,9 | | | | | |
| | 134 | 12 | 3,5 | 3,5 | 24,4 | | | | | |
| | 135 | 9 | 2,6 | 2,6 | 27,1 | 121,5 | 3 | | | |
| | 136 | 19 | 5,6 | 5,6 | 32,6 | 127,5 | 32 | | | |
| | 137 | 13 | 3,8 | 3,8 | 36,5 | 133,5 | 76 | | | |
| | 138 | 8 | 2,4 | 2,4 | 38,8 | 139,5 | 62 | | | |
| | 139 | 9 | 2,6 | 2,6 | 41,5 | 145,5 | 51 | | | |
| | 140 | 10 | 2,9 | 2,9 | 44,4 | 151,5 | 50 | | | |
| | 141 | 14 | 4,1 | 4,1 | 48,5 | 157,5 | 39 | | | |
| | 142 | 8 | 2,4 | 2,4 | 50,9 | 163,5 | 17 | | | |
| | 143 | 4 | 1,2 | 1,2 | 52,1 | 169,5 | 10 | | | |
| | 144 | 8 | 2,4 | 2,4 | 54,4 | | 0 | | | |
| | 145 | 12 | 3,5 | 3,5 | 57,9 | | | | | |
| | 146 | 13 | 3,8 | 3,8 | 61,8 | | | | | |
| | 147 | 6 | 1,8 | 1,8 | 63,5 | | | | | |
| | 148 | 8 | 2,4 | 2,4 | 65,9 | | | | | |
| | 149 | 6 | 1,8 | 1,8 | 67,6 | | | | | |
| | 150 | 13 | 3,8 | 3,8 | 71,5 | | | | | |
| | 151 | 3 | 0,9 | 0,9 | 72,4 | | | | | |
| | 152 | 10 | 2,9 | 2,9 | 75,3 | | | | | |
| | 153 | 12 | 3,5 | 3,5 | 78,8 | | | | | |
| | 154 | 6 | 1,8 | 1,8 | 80,6 | | | | | |
| | 155 | 11 | 3,2 | 3,2 | 83,8 | | | | | |
| | 156 | 10 | 2,9 | 2,9 | 86,8 | | | | | |
| | 157 | 5 | 1,5 | 1,5 | 88,2 | | | | | |
| | 158 | 2 | 0,6 | 0,6 | 88,8 | | | | | |
| | 159 | 8 | 2,4 | 2,4 | 91,2 | | | | | |
| | 160 | 3 | 0,9 | 0,9 | 92,1 | | | | | |
| | 161 | 7 | 2,1 | 2,1 | 94,1 | | | | | |
| | 162 | 3 | 0,9 | 0,9 | 95,0 | | | | | |
| | 163 | 3 | 0,9 | 0,9 | 95,9 | | | | | |
| | 164 | 2 | 0,6 | 0,6 | 96,5 | | | | | |
| | 165 | 1 | 0,3 | 0,3 | 96,8 | | | | | |
| | 166 | 1 | 0,3 | 0,3 | 97,1 | | | | | |
| | 167 | 4 | 1,2 | 1,2 | 98,2 | | | | | |
| | 168 | 1 | 0,3 | 0,3 | 98,5 | | | | | |
| | 169 | 3 | 0,9 | 0,9 | 99,4 | | | | | |
| | 170 | 2 | 0,6 | 0,6 | 100,0 | | | | | |
| | Total | 340 | 100,0 | 100,0 | | | | | | |

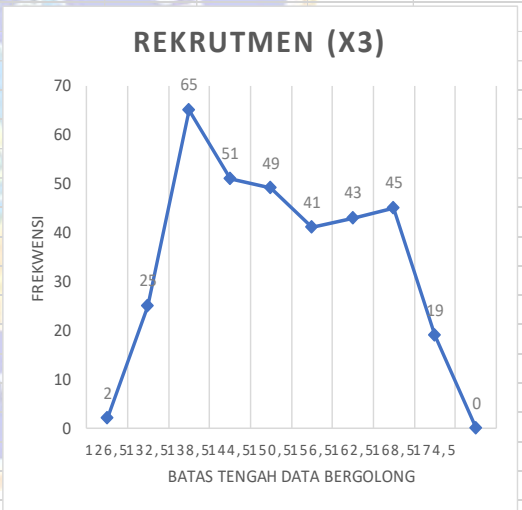


Rekrutmen (X3)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 124 | 1 | 0,3 | 0,3 | 0,3 |
| | 126 | 1 | 0,3 | 0,3 | 0,6 |
| | 130 | 1 | 0,3 | 0,3 | 0,9 |
| | 131 | 2 | 0,6 | 0,6 | 1,5 |
| | 132 | 1 | 0,3 | 0,3 | 1,8 |
| | 133 | 3 | 0,9 | 0,9 | 2,6 |
| | 134 | 4 | 1,2 | 1,2 | 3,8 |
| | 135 | 14 | 4,1 | 4,1 | 7,9 |
| | 136 | 9 | 2,6 | 2,6 | 10,6 |
| | 137 | 10 | 2,9 | 2,9 | 13,5 |
| | 138 | 14 | 4,1 | 4,1 | 17,6 |
| | 139 | 10 | 2,9 | 2,9 | 20,6 |
| | 140 | 14 | 4,1 | 4,1 | 24,7 |
| | 141 | 8 | 2,4 | 2,4 | 27,1 |
| | 142 | 11 | 3,2 | 3,2 | 30,3 |
| | 143 | 12 | 3,5 | 3,5 | 33,8 |
| | 144 | 4 | 1,2 | 1,2 | 35,0 |
| | 145 | 8 | 2,4 | 2,4 | 37,4 |
| | 146 | 10 | 2,9 | 2,9 | 40,3 |
| | 147 | 6 | 1,8 | 1,8 | 42,1 |
| | 148 | 11 | 3,2 | 3,2 | 45,3 |
| | 149 | 2 | 0,6 | 0,6 | 45,9 |
| | 150 | 5 | 1,5 | 1,5 | 47,4 |
| | 151 | 7 | 2,1 | 2,1 | 49,4 |
| | 152 | 12 | 3,5 | 3,5 | 52,9 |
| | 153 | 12 | 3,5 | 3,5 | 56,5 |
| | 154 | 4 | 1,2 | 1,2 | 57,6 |
| | 155 | 4 | 1,2 | 1,2 | 58,8 |
| | 156 | 10 | 2,9 | 2,9 | 61,8 |
| | 157 | 8 | 2,4 | 2,4 | 64,1 |
| | 158 | 7 | 2,1 | 2,1 | 66,2 |
| | 159 | 8 | 2,4 | 2,4 | 68,5 |
| | 160 | 7 | 2,1 | 2,1 | 70,6 |
| | 161 | 9 | 2,6 | 2,6 | 73,2 |
| | 162 | 12 | 3,5 | 3,5 | 76,8 |
| | 163 | 4 | 1,2 | 1,2 | 77,9 |
| | 164 | 4 | 1,2 | 1,2 | 79,1 |
| | 165 | 7 | 2,1 | 2,1 | 81,2 |
| | 166 | 10 | 2,9 | 2,9 | 84,1 |
| | 167 | 13 | 3,8 | 3,8 | 87,9 |
| | 168 | 12 | 3,5 | 3,5 | 91,5 |
| | 169 | 2 | 0,6 | 0,6 | 92,1 |
| | 170 | 6 | 1,8 | 1,8 | 93,8 |
| | 171 | 2 | 0,6 | 0,6 | 94,4 |
| | 172 | 5 | 1,5 | 1,5 | 95,9 |
| | 173 | 6 | 1,8 | 1,8 | 97,6 |
| | 174 | 3 | 0,9 | 0,9 | 98,5 |
| | 175 | 5 | 1,5 | 1,5 | 100,0 |
| Total | | 340 | 100,0 | 100,0 | |

| Kelas | Interval | Batas Tenga | Frekwensi | Persentase Kumulatif (%) |
|--------|-----------|-------------|-----------|--------------------------|
| 1 | 124 - 129 | 126,5 | 2 | 0,59 |
| 2 | 130 - 135 | 132,5 | 25 | 7,35 |
| 3 | 136 - 141 | 138,5 | 65 | 19,12 |
| 4 | 142 - 147 | 144,5 | 51 | 15,00 |
| 5 | 148 - 153 | 150,5 | 49 | 14,41 |
| 6 | 154 - 159 | 156,5 | 41 | 12,06 |
| 7 | 160 - 165 | 162,5 | 43 | 12,65 |
| 8 | 166 - 171 | 168,5 | 45 | 13,24 |
| 9 | 172 - 177 | 174,5 | 19 | 5,59 |
| Jumlah | | | 340 | 100 |

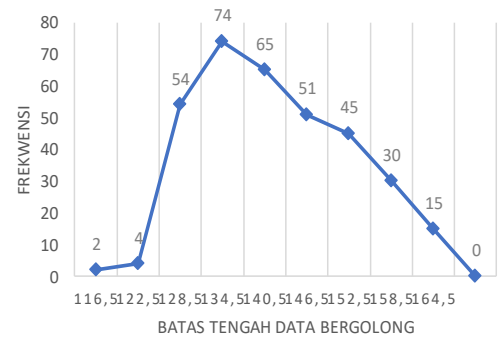
| | | |
|-------|----|---|
| | | 0 |
| 126,5 | 2 | |
| 132,5 | 25 | |
| 138,5 | 65 | |
| 144,5 | 51 | |
| 150,5 | 49 | |
| 156,5 | 41 | |
| 162,5 | 43 | |
| 168,5 | 45 | |
| 174,5 | 19 | |
| | 0 | |



Motivasi Kerja (Y1)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | Kelas | Interval | Batas Tengah | Frekwensi | Persentase Kumulatif (%) |
|-------|-----|-----------|---------|---------------|--------------------|--------|-----------|--------------|-----------|--------------------------|
| Valid | 114 | 2 | 0,6 | 0,6 | 0,6 | 1 | 114 - 119 | 116,5 | 2 | 0,59 |
| | 120 | 1 | 0,3 | 0,3 | 0,9 | 2 | 120 - 125 | 122,5 | 4 | 1,18 |
| | 122 | 1 | 0,3 | 0,3 | 1,2 | 3 | 126 - 131 | 128,5 | 54 | 15,88 |
| | 125 | 2 | 0,6 | 0,6 | 1,8 | 4 | 132 - 137 | 134,5 | 74 | 21,76 |
| | 126 | 7 | 2,1 | 2,1 | 3,8 | 5 | 138 - 143 | 140,5 | 65 | 19,12 |
| | 127 | 9 | 2,6 | 2,6 | 6,5 | 6 | 144 - 149 | 146,5 | 51 | 15,00 |
| | 128 | 10 | 2,9 | 2,9 | 9,4 | 7 | 150 - 155 | 152,5 | 45 | 13,24 |
| | 129 | 10 | 2,9 | 2,9 | 12,4 | 8 | 156 - 161 | 158,5 | 30 | 8,82 |
| | 130 | 9 | 2,6 | 2,6 | 15,0 | 9 | 162 - 167 | 164,5 | 15 | 4,41 |
| | 131 | 9 | 2,6 | 2,6 | 17,6 | Jumlah | | | 340 | 100 |
| | 132 | 13 | 3,8 | 3,8 | 21,5 | | | | | |
| | 133 | 15 | 4,4 | 4,4 | 25,9 | | | | | |
| | 134 | 15 | 4,4 | 4,4 | 30,3 | | | | | |
| | 135 | 8 | 2,4 | 2,4 | 32,6 | | 0 | | | |
| | 136 | 12 | 3,5 | 3,5 | 36,2 | 116,5 | 2 | | | |
| | 137 | 11 | 3,2 | 3,2 | 39,4 | 122,5 | 4 | | | |
| | 138 | 14 | 4,1 | 4,1 | 43,5 | 128,5 | 54 | | | |
| | 139 | 10 | 2,9 | 2,9 | 46,5 | 134,5 | 74 | | | |
| | 140 | 11 | 3,2 | 3,2 | 49,7 | 140,5 | 65 | | | |
| | 141 | 15 | 4,4 | 4,4 | 54,1 | 146,5 | 51 | | | |
| | 142 | 7 | 2,1 | 2,1 | 56,2 | 152,5 | 45 | | | |
| | 143 | 8 | 2,4 | 2,4 | 58,5 | 158,5 | 30 | | | |
| | 144 | 6 | 1,8 | 1,8 | 60,3 | 164,5 | 15 | | | |
| | 145 | 10 | 2,9 | 2,9 | 63,2 | | 0 | | | |
| | 146 | 6 | 1,8 | 1,8 | 65,0 | | | | | |
| | 147 | 4 | 1,2 | 1,2 | 66,2 | | | | | |
| | 148 | 12 | 3,5 | 3,5 | 69,7 | | | | | |
| | 149 | 13 | 3,8 | 3,8 | 73,5 | | | | | |
| | 150 | 7 | 2,1 | 2,1 | 75,6 | | | | | |
| | 151 | 4 | 1,2 | 1,2 | 76,8 | | | | | |
| | 152 | 9 | 2,6 | 2,6 | 79,4 | | | | | |
| | 153 | 9 | 2,6 | 2,6 | 82,1 | | | | | |
| | 154 | 6 | 1,8 | 1,8 | 83,8 | | | | | |
| | 155 | 10 | 2,9 | 2,9 | 86,8 | | | | | |
| | 156 | 5 | 1,5 | 1,5 | 88,2 | | | | | |
| | 157 | 5 | 1,5 | 1,5 | 89,7 | | | | | |
| | 158 | 6 | 1,8 | 1,8 | 91,5 | | | | | |
| | 159 | 6 | 1,8 | 1,8 | 93,2 | | | | | |
| | 160 | 6 | 1,8 | 1,8 | 95,0 | | | | | |
| | 161 | 2 | 0,6 | 0,6 | 95,6 | | | | | |
| | 162 | 4 | 1,2 | 1,2 | 96,8 | | | | | |
| | 163 | 3 | 0,9 | 0,9 | 97,6 | | | | | |
| | 164 | 4 | 1,2 | 1,2 | 98,8 | | | | | |
| | 165 | 4 | 1,2 | 1,2 | 100,0 | | | | | |
| Total | | 340 | 100,0 | 100,0 | | | | | | |

MOTIVASI KERJA (Y1)



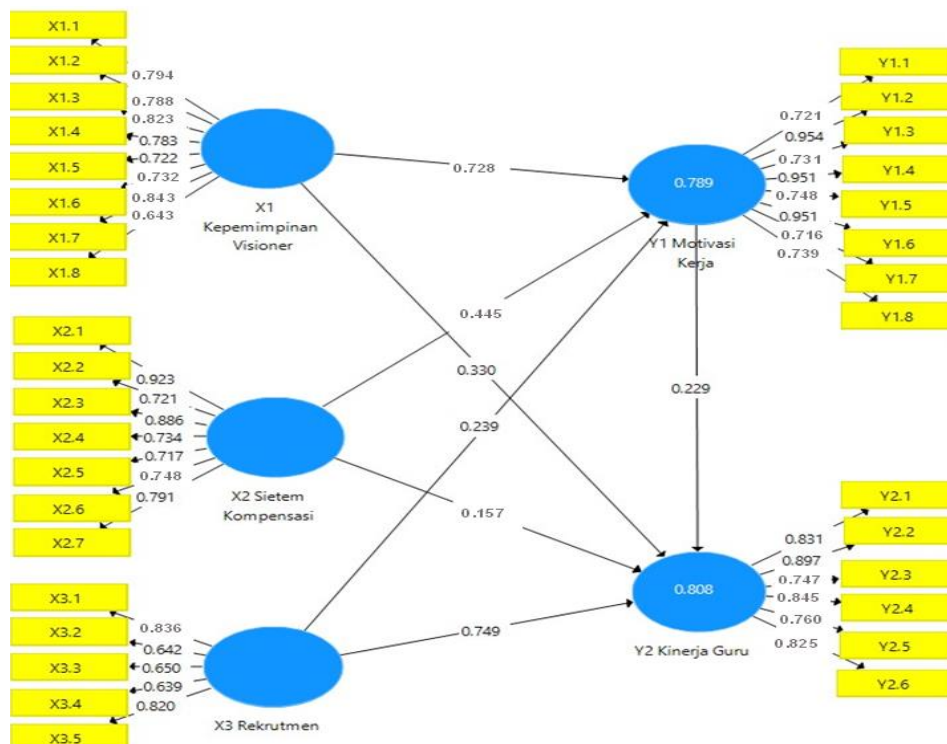
| Kinerja Guru (Y2) | | | | | | Kelas | Interval | Batas Tengah | Frekwensi | Persentase Kumulatif (%) |
|-------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|--------|-----------|--------------|-----------|--------------------------|
| Valid | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | | | | | |
| Valid | 122 | 1 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 1 | 122 - 127 | 122 | 3 | 0,88 |
| | 123 | 1 | 0,3 | 0,3 | 0,6 | 2 | 128 - 133 | 129 | 12 | 3,53 |
| | 127 | 1 | 0,3 | 0,3 | 0,9 | 3 | 134 - 139 | 136 | 50 | 14,71 |
| | 129 | 1 | 0,3 | 0,3 | 1,2 | 4 | 140 - 145 | 143 | 69 | 20,29 |
| | 131 | 3 | 0,9 | 0,9 | 2,1 | 5 | 146 - 151 | 150 | 57 | 16,76 |
| | 132 | 5 | 1,5 | 1,5 | 3,5 | 6 | 152 - 157 | 157 | 64 | 18,82 |
| | 133 | 3 | 0,9 | 0,9 | 4,4 | 7 | 158 - 163 | 164 | 58 | 17,06 |
| | 134 | 4 | 1,2 | 1,2 | 5,6 | 8 | 164 - 169 | 171 | 23 | 6,76 |
| | 135 | 5 | 1,5 | 1,5 | 7,1 | 9 | 170 - 175 | 178 | 4 | 1,18 |
| | 136 | 10 | 2,9 | 2,9 | 10,0 | Jumlah | | | 340 | 100 |
| | 137 | 13 | 3,8 | 3,8 | 13,8 | | | | | |
| | 138 | 9 | 2,6 | 2,6 | 16,5 | | | | | |
| | 139 | 9 | 2,6 | 2,6 | 19,1 | | | 0 | | |
| | 140 | 11 | 3,2 | 3,2 | 22,4 | 122 | | 3 | | |
| | 141 | 13 | 3,8 | 3,8 | 26,2 | 129 | | 12 | | |
| | 142 | 11 | 3,2 | 3,2 | 29,4 | 136 | | 50 | | |
| | 143 | 7 | 2,1 | 2,1 | 31,5 | 143 | | 69 | | |
| | 144 | 14 | 4,1 | 4,1 | 35,6 | 150 | | 57 | | |
| | 145 | 13 | 3,8 | 3,8 | 39,4 | 157 | | 64 | | |
| | 146 | 11 | 3,2 | 3,2 | 42,6 | 164 | | 58 | | |
| | 147 | 8 | 2,4 | 2,4 | 45,0 | 171 | | 23 | | |
| | 148 | 13 | 3,8 | 3,8 | 48,8 | 178 | | 4 | | |
| | 149 | 9 | 2,6 | 2,6 | 51,5 | | | 0 | | |
| | 150 | 9 | 2,6 | 2,6 | 54,1 | | | | | |
| | 151 | 7 | 2,1 | 2,1 | 56,2 | | | | | |
| | 152 | 11 | 3,2 | 3,2 | 59,4 | | | | | |
| | 153 | 11 | 3,2 | 3,2 | 62,6 | | | | | |
| | 154 | 7 | 2,1 | 2,1 | 64,7 | | | | | |
| | 155 | 14 | 4,1 | 4,1 | 68,8 | | | | | |
| | 156 | 10 | 2,9 | 2,9 | 71,8 | | | | | |
| | 157 | 11 | 3,2 | 3,2 | 75,0 | | | | | |
| | 158 | 14 | 4,1 | 4,1 | 79,1 | | | | | |
| | 159 | 9 | 2,6 | 2,6 | 81,8 | | | | | |
| | 160 | 9 | 2,6 | 2,6 | 84,4 | | | | | |
| | 161 | 6 | 1,8 | 1,8 | 86,2 | | | | | |
| | 162 | 16 | 4,7 | 4,7 | 90,9 | | | | | |
| | 163 | 4 | 1,2 | 1,2 | 92,1 | | | | | |
| | 164 | 6 | 1,8 | 1,8 | 93,8 | | | | | |
| | 165 | 3 | 0,9 | 0,9 | 94,7 | | | | | |
| | 166 | 5 | 1,5 | 1,5 | 96,2 | | | | | |
| | 168 | 6 | 1,8 | 1,8 | 97,9 | | | | | |
| | 169 | 3 | 0,9 | 0,9 | 98,8 | | | | | |
| | 170 | 4 | 1,2 | 1,2 | 100,0 | | | | | |
| | Total | 340 | 100,0 | 100,0 | | | | | | |

KINERJA GURU (Y2)

| Batas Tengah Data Bergolong | Frekwensi |
|-----------------------------|-----------|
| 122 | 3 |
| 129 | 12 |
| 136 | 50 |
| 143 | 69 |
| 150 | 57 |
| 157 | 64 |
| 164 | 58 |
| 171 | 23 |
| 178 | 4 |
| 178 | 0 |

Lampiran : 10 Analisis SEM PLS

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan aplikasi *Smart PLS*, hubungan indikator dengan konstraknya, dan hubungan antar konstruk atau model disajikan pada Gambar 4.6.



Gambar 4.12
Struktur Outer SEM-PLS
(Sumber: Hasil Analisis Smart PLS)

Berdasarkan hasil analisis SEM PLS ini perlu dilakukan evaluasi outer dan inner model sebagaimana diuraikan berikut

Lampiran : 11 Evaluasi Hasil Uji SEM PLS

4.4.2.1 Evaluasi Outer Model

Evaluasi outer model bertujuan untuk mengevaluasi dan mengetahui validitas indikator yang digunakan dalam membentuk konstruk atau variabel *laten*, adapun tinjauan evaluasinya sebagai berikut.

1) *Convergent Validity*

Hasil analisis SEM PLS menunjukkan bahwa semua indikator pada konstruk kepemimpinan visioner (X1), sistem kompensasi (X2), rekrutmen (X3), motivasi kerja (Y1) dan kinerja guru (Y2) ditampilkan hasil *outer loading* pada tabel 4.25 di bawah ini

Tabel 4.25
Outer Loading Indikator terhadap Variabel

| Outer Loading | Sampel Asli | Rata-rata Sampel (M) | Standar Deviasi | T Statistik | P Values | Hasil |
|------------------------------|-------------|----------------------|-----------------|-------------|--------------|------------|
| X1.1 <- X1 Kepem. Visioner | 0,794 | 0,181 | 0,111 | 7,154 | 0,000 | signifikan |
| X1.2 <- X1 Kepem. Visioner | 0,788 | 0,203 | 0,227 | 3,472 | 0,000 | signifikan |
| X1.3 <- X1 Kepem. Visioner | 0,823 | 0,283 | 0,123 | 6,693 | 0,000 | signifikan |
| X1.4 <- X1 Kepem. Visioner | 0,783 | 0,739 | 0,273 | 2,869 | 0,004 | signifikan |
| X1.5 <- X1 Kepem. Visioner | 0,722 | 0,646 | 0,257 | 2,815 | 0,005 | signifikan |
| X1.6 <- X1 Kepem. Visioner | 0,732 | 0,356 | 0,175 | 4,178 | 0,000 | signifikan |
| X1.7 <- X1 Kepem. Visioner | 0,843 | 0,292 | 0,327 | 2,573 | 0,014 | signifikan |
| X1.8 <- X1 Kepem. Visioner | 0,643 | 0,408 | 0,315 | 2,042 | 0,041 | signifikan |
| X2.1 <- X2 Sistem Kompensasi | 0,923 | 0,923 | 0,012 | 79,826 | 0,000 | signifikan |
| X2.2 <- X2 Sistem Kompensasi | 0,721 | 0,718 | 0,044 | 16,260 | 0,000 | signifikan |
| X2.3 <- X2 Sistem Kompensasi | 0,886 | 0,883 | 0,014 | 61,856 | 0,000 | signifikan |
| X2.4 <- X2 Sistem Kompensasi | 0,734 | 0,738 | 0,033 | 22,458 | 0,000 | signifikan |
| X2.5 <- X2 Sistem Kompensasi | 0,717 | 0,713 | 0,039 | 18,596 | 0,000 | signifikan |
| X2.6 <- X2 Sistem Kompensasi | 0,748 | 0,847 | 0,039 | 6,806 | 0,000 | signifikan |
| X2.7 <- X2 Sistem Kompensasi | 0,791 | 0,785 | 0,027 | 28,996 | 0,000 | signifikan |
| X3.1 <- X3 Rekrutmen | 0,836 | 0,413 | 0,142 | 3,075 | 0,002 | signifikan |
| X3.2 <- X3 Rekrutmen | 0,642 | 0,615 | 0,126 | 5,099 | 0,000 | signifikan |

| | | | | | | |
|---------------------------|-------|-------|-------|--------|--------------|------------|
| X3.3 <- X3 Rekrutmen | 0,650 | 0,663 | 0,088 | 7,356 | 0,000 | signifikan |
| X3.4 <- X3 Rekrutmen | 0,639 | 0,626 | 0,076 | 8,407 | 0,000 | signifikan |
| X3.5 <- X3 Rekrutmen | 0,820 | 0,790 | 0,124 | 6,587 | 0,000 | signifikan |
| Y1.1 <- Y1 Motivasi Kerja | 0,721 | 0,116 | 0,120 | 5,988 | 0,000 | signifikan |
| Y1.2 <- Y1 Motivasi Kerja | 0,954 | 0,922 | 0,088 | 10,847 | 0,000 | signifikan |
| Y1.3 <- Y1 Motivasi Kerja | 0,731 | 0,154 | 0,206 | 3,553 | 0,000 | signifikan |
| Y1.4 <- Y1 Motivasi Kerja | 0,951 | 0,921 | 0,084 | 11,332 | 0,000 | signifikan |
| Y1.5 <- Y1 Motivasi Kerja | 0,748 | 0,416 | 0,236 | 2,042 | 0,042 | signifikan |
| Y1.6 <- Y1 Motivasi Kerja | 0,951 | 0,921 | 0,084 | 11,332 | 0,000 | signifikan |
| Y1.7 <- Y1 Motivasi Kerja | 0,716 | 0,184 | 0,100 | 2,167 | 0,031 | signifikan |
| Y1.8 <- Y1 Motivasi Kerja | 0,739 | 0,355 | 0,189 | 2,073 | 0,039 | signifikan |
| Y2.1 <- Y2 Kinerja Guru | 0,831 | 0,823 | 0,032 | 25,885 | 0,000 | signifikan |
| Y2.2 <- Y2 Kinerja Guru | 0,897 | 0,896 | 0,020 | 43,823 | 0,000 | signifikan |
| Y2.3 <- Y2 Kinerja Guru | 0,747 | 0,483 | 0,115 | 4,076 | 0,000 | signifikan |
| Y2.4 <- Y2 Kinerja Guru | 0,845 | 0,831 | 0,162 | 5,225 | 0,000 | signifikan |
| Y2.5 <- Y2 Kinerja Guru | 0,760 | 0,586 | 0,060 | 10,065 | 0,000 | signifikan |
| Y2.6 <- Y2 Kinerja Guru | 0,825 | 0,255 | 0,135 | 6,099 | 0,000 | signifikan |

(Sumber: Hasil Analisis SmartPLS)

Tabel 4.25 di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang membentuk variabel tersebut secara statistik adalah signifikan dibuktikan dengan nilai *original sampel* lebih besar daripada *sample mean* dan standar deviasi, kemudian nilai *T-Statistic* >1,96 dan *P Value* < 0,05. Berarti variabel yang dibuat telah memenuhi syarat *validitas konvergen* atau disimpulkan bahwa semua indikator yang membentuk konstruk adalah valid.

2) *Discriminan Validity*

Discriminan Validity yang bagus yaitu indikatornya memiliki *cross loading* pada konstraknya lebih besar dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hasil *cross loading* indikator setiap variabel pada penelitian dapat dilihat pada tabel 4.26 di bawah ini.

Tabel 4.26
Cross Loading Indikator terhadap Variabel

| Indikator | X1 Kepemimpinan Visioner | X2 Sistem Kompen sasi | X3 Rekrut men | Y1 Motivasi Kerja | Y2 Kinerja Guru |
|-----------|--------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------------|-----------------------|
| X1.1 | 0,794 | 0,072 | 0,388 | 0,064 | 0,142 |
| X1.2 | 0,788 | 0,331 | 0,482 | 0,559 | 0,401 |
| X1.3 | 0,823 | 0,783 | 0,600 | 0,168 | 0,123 |
| X1.4 | 0,783 | 0,565 | 0,740 | 0,392 | 0,680 |
| X1.5 | 0,722 | 0,162 | 0,391 | 0,342 | 0,486 |
| X1.6 | 0,732 | 0,318 | 0,446 | 0,241 | 0,319 |
| X1.7 | 0,843 | 0,293 | 0,179 | 0,560 | 0,104 |
| X1.8 | 0,643 | 0,197 | 0,047 | 0,465 | 0,273 |
| X2.1 | 0,293 | 0,923 | 0,326 | 0,465 | 0,079 |
| X2.2 | 0,179 | 0,721 | 0,176 | 0,392 | 0,136 |
| X2.3 | 0,246 | 0,886 | 0,023 | 0,633 | 0,247 |
| X2.4 | 0,017 | 0,734 | 0,265 | 0,321 | 0,029 |
| X2.5 | 0,317 | 0,717 | 0,059 | 0,406 | 0,018 |
| X2.6 | 0,294 | 0,748 | 0,171 | 0,598 | 0,281 |
| X2.7 | 0,125 | 0,791 | 0,364 | 0,304 | 0,040 |
| X3.1 | 0,097 | 0,223 | 0,836 | 0,207 | 0,273 |
| X3.2 | 0,055 | 0,151 | 0,642 | 0,163 | 0,325 |
| X3.3 | 0,311 | 0,155 | 0,650 | 0,079 | 0,822 |
| X3.4 | 0,561 | 0,217 | 0,639 | 0,354 | 0,563 |
| X3.5 | 0,519 | 0,185 | 0,820 | 0,301 | 0,483 |
| Y1.1 | 0,094 | 0,110 | 0,414 | 0,721 | 0,060 |
| Y1.2 | 0,607 | 0,659 | 0,151 | 0,954 | 0,086 |
| Y1.3 | 0,083 | 0,014 | 0,376 | 0,731 | 0,662 |
| Y1.4 | 0,610 | 0,679 | 0,167 | 0,951 | 0,084 |
| Y1.5 | 0,500 | 0,098 | 0,139 | 0,748 | 0,385 |
| Y1.6 | 0,610 | 0,679 | 0,167 | 0,951 | 0,084 |
| Y1.7 | 0,176 | 0,258 | 0,184 | 0,716 | 0,054 |
| Y1.8 | 0,599 | 0,288 | 0,243 | 0,739 | 0,392 |
| Y2.1 | 0,298 | 0,060 | 0,700 | 0,039 | 0,831 |
| Y2.2 | 0,396 | 0,199 | 0,582 | 0,038 | 0,897 |
| Y2.3 | 0,123 | 0,138 | 0,105 | 0,037 | 0,747 |
| Y2.4 | 0,113 | 0,160 | 0,195 | 0,098 | 0,845 |
| Y2.5 | 0,499 | 0,012 | 0,753 | 0,265 | 0,760 |
| Y2.6 | 0,037 | 0,187 | 0,152 | 0,013 | 0,825 |

(Sumber: Hasil Analisis SmartPLS)

Ada indikator yang lebih kecil dari 0,7 yaitu indikator X1.8 nilainya 0,643, indikator X3.2 nilainya 0,642 indikator X3.3 nilainya 0,650 dan indikator X3.4 nilainya 0,639 akan tetapi jika dibandingkan dengan indikator konstruk lain di sebelah kiri, kanan, atas dan bawahnya masih lebih besar, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Discriminan validity* sudah terpenuhi.

3) Pengujian Reliabilitas Variabel

Reliabilitas variabel dapat diketahui dari nilai *composite reliability* yang menguji nilai reliabilitas antara indikator konstruk yang membentuk. Nilai *composite reliability* yang dinyatakan reliabel harus lebih besar dari 0,70. Hal ini mengindikasikan semua variabel mempunyai nilai reliabilitas yang baik. Adapun hasil penelitian yang berkaitan dengan nilai *composite reliability*, nilai *Cronbach's Alpha*, nilai *rho A*, dan nilai AVE ditampilkan pada tabel 4.27 di bawah ini.

Tabel 4.27
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

| Variabel | Alpa Cronbach | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak |
|----------------------------|---------------|-------|-----------------------|-----------------------------|
| Kepemimpinan Visioner (X1) | 0,825 | 0,859 | 0,864 | 0,644 |
| Sistem Kompensasi (X2) | 0,830 | 0,893 | 0,863 | 0,681 |
| Rekrutmen (X3) | 0,873 | 0,872 | 0,778 | 0,621 |
| Motivasi Kerja (Y1) | 0,818 | 0,871 | 0,858 | 0,698 |
| Kinerja Guru (Y2) | 0,827 | 0,709 | 0,744 | 0,660 |

(Sumber: Hasil Analisis SmartPLS)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas bahwa variabel kepemimpinan visioner, sistem kompensasi, rekrutmen, motivasi kerja dan kinerja guru pada kategori bagus, karena memiliki *discriminant validity* dengan melihat *Average Variance Extracted* (AVE) adalah $> 0,50$. Pada *Cronbach's Alpha* lebih semua variabel menunjukkan

hasil di atas 0,8 dan $> 0,70$ dan pada *Composite Reliability* dengan melihat nilai ρ A di atas 0,8 atau $> 0,60$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel telah memenuhi ketentuan dan dinyatakan valid dan reliabel.

4) *Root Square Korelasi antar Variabel*

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan cara melihat *Root Square Average Variance Extractes* (RSAVE) setiap variabel dengan korelasi antar variabel dengan variabel lain yang berada di bawah atau di sebelah kirinya sebagaimana disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.28
Root Square Korelasi antar Variabel

| Variabel | Kepemimpinan Visioner (X1) | Sistem Kompensasi (X2) | Rekrutmen (X3) | Motivasi Kerja (Y1) | Kinerja Guru (Y2) |
|--------------------------|----------------------------|------------------------|----------------|---------------------|-------------------|
| X1 Kepemimpinan Visioner | 0,793 | | | | |
| X2 Sistem Kompensasi | 0,608 | 0,762 | | | |
| X3 Rekrutmen | 0,522 | 0,630 | 0,749 | | |
| Y1 Motivasi Kerja | 0,744 | 0,648 | 0,600 | 0,731 | |
| Y2 Kinerja Guru | 0,502 | 0,507 | 0,855 | 0,606 | 0,710 |

(Sumber: Hasil Analisis SmartPLS)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan visioner, sistem kompensasi, rekrutmen, motivasi kerja dan kinerja guru adalah valid, hal ini dapat dilihat pada nilai akar kuadrat dari AVE memiliki nilai lebih besar dari korelasi antar variabel yakni angka-angka yang berada sebelah kirinya atau angka-angka yang berada di bawahnya, dapat dikatakan bahwa seluruh variabel pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat yang ditentukan yaitu valid dan reliabel.

4.2.2.2 Hasil Evaluasi Struktural (*Inner Model*)

Selain evaluasi outer model maka perlu juga dilakukan evaluasi inner model bertujuan untuk memastikan apakah model yang dibentuk memiliki kecocokan model untuk struktur yang dibangun. Evaluasi *inner model* mencakup dua hal yaitu evaluasi kecocokan model (*goodness of fit*) dan evaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Evaluasi *Goodness of Fit*

Evaluasi *inner model* pertama-tama dilakukan dengan mengevaluasi *Goodness of fit*, yaitu dengan melihat *R Square* atau R^2 seperti tabel berikut:

Tabel 4.29
Nilai R-Square

| <i>Dependent Variabel</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Category</i> |
|---------------------------|-----------------|--------------------------|-----------------|
| Y1 Motivasi Kerja | 0,789 | 0,787 | kuat |
| Y2 Kinerja Guru | 0,808 | 0,806 | kuat |

(Sumber: Hasil Analisis SmartPLS)

Hasil analisis nilai R^2 yang didapatkan dari hasil perhitungan menunjukkan sebaran yang beraneka ragam. Tabel 4.29 menyajikan hasil perhitungan nilai R^2 adalah Y1 sebesar 0,789 tergolong (kuat) dan Y2 sebesar 0,808 tergolong (kuat). Dengan demikian dikatakan variabel dependen tersebut sebagai *prediktor* atas perubahan nilai variabel independen yang disertakan pada model penelitian ini. Jika dilihat sebaran nilai R^2 secara keseluruhan, maka dapat dinyatakan sebagian besar variabel dependen memiliki informasi yang memadai.

2. Perhitungan Stone-Geiser Q Square Test (Q²)

Validasi model penelitian dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pendekatan *predict relevance Stone*. Selain itu didukung pula oleh Geissner, sehingga sering kali disebut pendekatan prediktif *Stone-Geiser*. Stone dan Geiser, menjabarkan formulasi model sebagai berikut.

$$Q^2 = 1 - [(1 - R_1^2)(1 - R_2^2)]$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,789)(1 - 0,808)$$

$$Q^2 = 1 - (0,211 \times 0,192)$$

$$Q^2 = 1 - 0,041$$

$$Q^2 = \mathbf{0,959}$$

Hasil perhitungan diperoleh nilai Q² sebesar 0,959 dapat diartikan bahwa 95,9% dari variabel kinerja guru (Y2) dinyatakan oleh variasi variabel kepemimpinan visioner (X1), sistem kompensasi (X2), rekrutmen (X3), motivasi kerja (Y1) dan sedangkan sisanya sebesar 4,1% ditentukan oleh variabel yang lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa model yang dihasilkan layak dan dapat memprediksi hasil analisis sangat baik.

Lampiran : 12 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4.30
Hasil Analisis Pengaruh Langsung Antar Variabel

| No | Direct effect | Original Sample | Sample Mean | Standard Deviation | T Statistics | P Values | Hypothesis |
|----|---|-----------------|-------------|--------------------|--------------|--------------|------------|
| 1 | X1 Kepemimpinan Visioner -> Y1 Motivasi Kerja | 0,728 | 0,643 | 0,308 | 2,367 | 0,019 | diterima |
| 2 | X1 Kepemimpinan Visioner -> Y2 Kinerja Guru | 0,330 | 0,285 | 0,162 | 2,033 | 0,043 | diterima |
| 3 | X2 Sistem Kompensasi -> Y1 Motivasi Kerja | 0,455 | 0,465 | 0,080 | 5,720 | 0,000 | diterima |
| 4 | X2 Sistem Kompensasi -> Y2 Kinerja Guru | 0,157 | 0,147 | 0,077 | 2,022 | 0,044 | diterima |
| 5 | X3 Rekrutmen -> Y1 Motivasi Kerja | 0,239 | 0,267 | 0,105 | 2,276 | 0,021 | diterima |
| 6 | X3 Rekrutmen -> Y2 Kinerja Guru | 0,749 | 0,734 | 0,117 | 6,415 | 0,000 | diterima |
| 7 | Y1 Motivasi Kerja -> Y2 Kinerja Guru | 0,229 | 0,222 | 0,105 | 2,180 | 0,032 | diterima |

(Sumber: Hasil Analisis SmartPLS)

Tabel 4.31
Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

| No | Direct effect | Original Sample | Sample Mean | Standard Deviation | T Statistics | P Values | Hypothesis |
|----|--|-----------------|-------------|--------------------|--------------|--------------|------------|
| 1 | X1 Kepemimpinan Visioner -> Y1 Motivasi Kerja -> Y2 Kinerja Guru | 0,167 | 0,052 | 0,057 | 2,929 | 0,008 | diterima |
| 2 | X2 Sistem Kompensasi -> Y1 Motivasi Kerja -> Y2 Kinerja Guru | 0,104 | 0,040 | 0,035 | 2,971 | 0,004 | diterima |
| 3 | X3 Rekrutmen -> Y1 Motivasi Kerja -> Y2 Kinerja Guru | 0,155 | 0,053 | 0,063 | 2,460 | 0,011 | diterima |

(Sumber: Hasil Analisis Data dengan SmartPLS)