

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERDISTRIBUSI, IKLIM
SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI DI DKI JAKARTA**



Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2025**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI/
PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Co-promotor



Prof. Dr. Neti Karnati, M.Pd.

Tanggal: 26-06-2025



Prof. Dr. Rugaiyah, M.Pd.

Tanggal: 24-06-2025

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus.
(Ketua)



30/06/2025

Prof. Dr. Suryadi
(Sekertaris)



26/06/2025

Nama : Istiqomah
NIM : 9911922041
Program Studi : S3 Manajemen Pendidikan

BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP

Nama : Istiqomah
 NIM : 9911922041
 Program Studi : S3 Manajemen Pendidikan

No	Nama	Tanda-Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		30/06/2025
2	Prof. Dr. Suryadi (Sekertaris)		26/06/2025
3	Prof. Dr. Neti Karnati, M.Pd. (Promotor)		26/06-2025
4	Prof. Dr. Rugaiyah, M.Pd. (Co-promotor)		25-6-2025
5	Dr. Matin, M.Pd. (Penguji)		24/06/2025
6	Dr. Ir. Teguh Trianung Djoko Susanto, M.M. (Penguji)		25/06-2025
7	Prof. Dr. H. Imron Arifin, M. Pd. (Penguji Luar)		29/6-2025

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERDISTRIBUSI, IKLIM SEKOLAH,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
SMA NEGERI DI DKI JAKARTA**

**Istiqomah
Manajemen Pendidikan**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terdistribusi, iklim sekolah, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di DKI Jakarta. Metode kuantitatif dengan pendekatan survei digunakan yang melibatkan 370 guru sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Data dianalisis secara statistik menggunakan *software SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan terdistribusi dan iklim sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Kepemimpinan terdistribusi secara langsung meningkatkan kepuasan kerja ($t = 6,078$; $p = 0,000$), iklim sekolah ($t = 76,213$; $p = 0,000$), dan motivasi kerja guru ($t = 2,105$; $p = 0,036$). Iklim sekolah juga secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja ($t = 2,335$; $p = 0,020$) dan motivasi kerja ($t = 4,436$; $p = 0,000$). Motivasi kerja sendiri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru ($t = 2,999$; $p = 0,003$). Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari kepemimpinan terdistribusi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja ($t = 3,327$; $p = 0,001$), serta dari iklim sekolah melalui motivasi kerja ($t = 2,477$; $p = 0,014$). Peningkatan kepemimpinan terdistribusi dan iklim sekolah yang baik mampu mendorong motivasi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja guru. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, kepala sekolah perlu mengembangkan model kepemimpinan terdistribusi yang mendorong partisipasi aktif, kolaborasi, dan keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini dapat memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab bersama dalam lingkungan sekolah. Iklim sekolah yang kondusif, aman, dan suportif menjadi kunci dalam membangun semangat kerja dan kenyamanan psikologis guru dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja guru terbukti memainkan peran mediasi yang signifikan, sehingga peningkatan kualitas kepemimpinan terdistribusi dan iklim sekolah harus dibarengi dengan strategi yang mampu menumbuhkan motivasi intrinsik guru, seperti pemberian penghargaan, pengakuan atas kinerja, serta penyediaan peluang pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Kata Kunci: kepuasan kerja guru, kepemimpinan terdistribusi, iklim sekolah, motivasi kerja

**THE EFFECT OF DISTRIBUTED LEADERSHIP, SCHOOL CLIMATE,
AND WORK MOTIVATION ON TEACHERS' JOB SATISFACTION IN
STATE SENIOR HIGH SCHOOL IN DKI JAKARTA**

Istiqomah
Education Management

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of distributed leadership, school climate, and work motivation on job satisfaction of senior high school teachers in DKI Jakarta. A quantitative method with a survey approach was used involving 370 teachers as respondents. The data collection technique was carried out through a questionnaire compiled based on the indicators of each variable. The data were analyzed statistically using SmartPLS software. The results showed that distributed leadership and school climate have a positive and significant influence on teacher job satisfaction, both directly and indirectly through work motivation. Distributed leadership directly increases job satisfaction ($t = 6.078$; $p = 0.000$), school climate ($t = 76.213$; $p = 0.000$), and teacher work motivation ($t = 2.105$; $p = 0.036$). School climate also significantly affects job satisfaction ($t = 2.335$; $p = 0.020$) and work motivation ($t = 4.436$; $p = 0.000$). Work motivation itself has a significant effect on teacher job satisfaction ($t = 2.999$; $p = 0.003$). In addition, there is a significant indirect effect of distributed leadership on job satisfaction through work motivation ($t = 3.327$; $p = 0.001$), as well as from school climate through work motivation ($t = 2.477$; $p = 0.014$). Increasing distributed leadership and a good school climate can encourage work motivation, which ultimately increases teacher job satisfaction. To improve teacher job satisfaction, principals need to develop a distributed leadership model that encourages active participation, collaboration, and teacher involvement in the decision-making process. This leadership style can strengthen a sense of belonging and shared responsibility in the school environment. A conducive, safe, and supportive school climate is key to building teacher morale and psychological comfort in carrying out their duties. Teacher work motivation has been shown to play a significant mediating role, so improving the quality of distributed leadership and school climate must be accompanied by strategies that can foster teacher intrinsic motivation, such as giving awards, recognition for performance, and providing opportunities for continuous professional development.

Keywords: teacher job satisfaction, distributed leadership, school climate, work motivation

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Istiqomah
NIM : 9911922041
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 4 September 1976
Program : Doktor
Program Studi : Manajemen Pendidikan

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terdistribusi, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di DKI Jakarta” merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 15 Juli 2025

Yang menyatakan,



Istiqomah
NIM. 9911922041

PERNYATAAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Istiqomah
No Registrasi : 9911922041

Menyatakan bahwa saya telah memublikasikan hasil penelitian Disertasi Doktor saya sebagai berikut.

1. Istiqomah, Karnati, N., & Rugaiyah. (2024). Improving Of Teacher Job Satisfaction Through Distributed Leadership and School Climate of Senior High School Teachers in Jakarta Province. *INTERNATIONAL CONFERENCE OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCE (ICHSS)*, 1092–1110. Retrieved from <https://www.programdoktorpbuins.org/index.php/proceedings/article/view/474>
2. Istiqomah, I., Karnati, N., & Rugaiyah, R. (2025). The Effect of Distributed Leadership, School Climate, and Work Motivation on Teacher's Job Satisfaction at Senior High School. *Journal of Posthumanism*, 5(4), 1331–1343. <https://doi.org/10.63332/joph.v5i4.1248>

Jakarta, 15 Juli 2025



Istiqomah



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN
Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Istiqomah
NIM : 9911922041
Fakultas/Prod : Sekolah Pascasarjana/S3 Manajemen Pendidikan
Alamat Email : istiqomah0476@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☒ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul:

Pengaruh Kepemimpinan Terdistribusi, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di DKI Jakarta

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di internet atau media lain secara fulltext untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 15 Juli 2025

Istiqomah

KATA PENGANTAR

Kepemimpinan terdistribusi kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja merupakan elemen-elemen kunci dalam mencapai kepuasan guru yang optimal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi peningkatan kualitas pendidikan, khususnya pada aspek kepuasan kerja guru. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terdistribusi, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di DKI Jakarta” tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada *Promotor* **Prof. Dr. Neti Karnati, M. Pd** dan *Co-promotor* **Prof. Dr. Rugaiyah, M. Pd** yang banyak berkontribusi dalam kelancaran penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan pula kepada:

1. Prof. Dr. Komarudin, M. Si, Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S, M. Bus, Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Prof. Dr. Suryadi, Koordinator Program Studi Doktor Manajemen Pendidikan yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan disertasi.
4. Dr. Matin, M. Pd selaku dosen penguji atas waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan masukan yang sangat berharga.
5. Dr. Ir. Teguh Trianung Djoko Susanto, M. M selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan luar biasa demi keutuhan isi disertasi ini.
6. Prof. Dr. H. Imron Arifin, M. Pd. Selaku dosen penguji eksternal yang telah memberikan saran yang luar biasa untuk kesempurnaan disertasi ini.
7. Para dosen Sekolah Pascasarjana Program Doktor Manajemen Pendidikan, yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
8. Para staf dan karyawan Sekolah Pascasarjana UNJ yang telah memberikan bantuan dan layanan hingga selesainya penulisan disertasi ini.
9. Kepala sekolah dan guru SMA Negeri di Jakarta yang telah mengizinkan dan membantu penelitian dalam pengumpulan data.
10. Keluarga besar saya yang telah memberikan dukungan dan doa selama kuliah serta penyelesaian disertasi.
11. Teman-teman mahasiswa S3 Manajemen Pendidikan khususnya angkatan 2022 yang telah memberikan dukungan dan doa selama penyusunan disertasi.

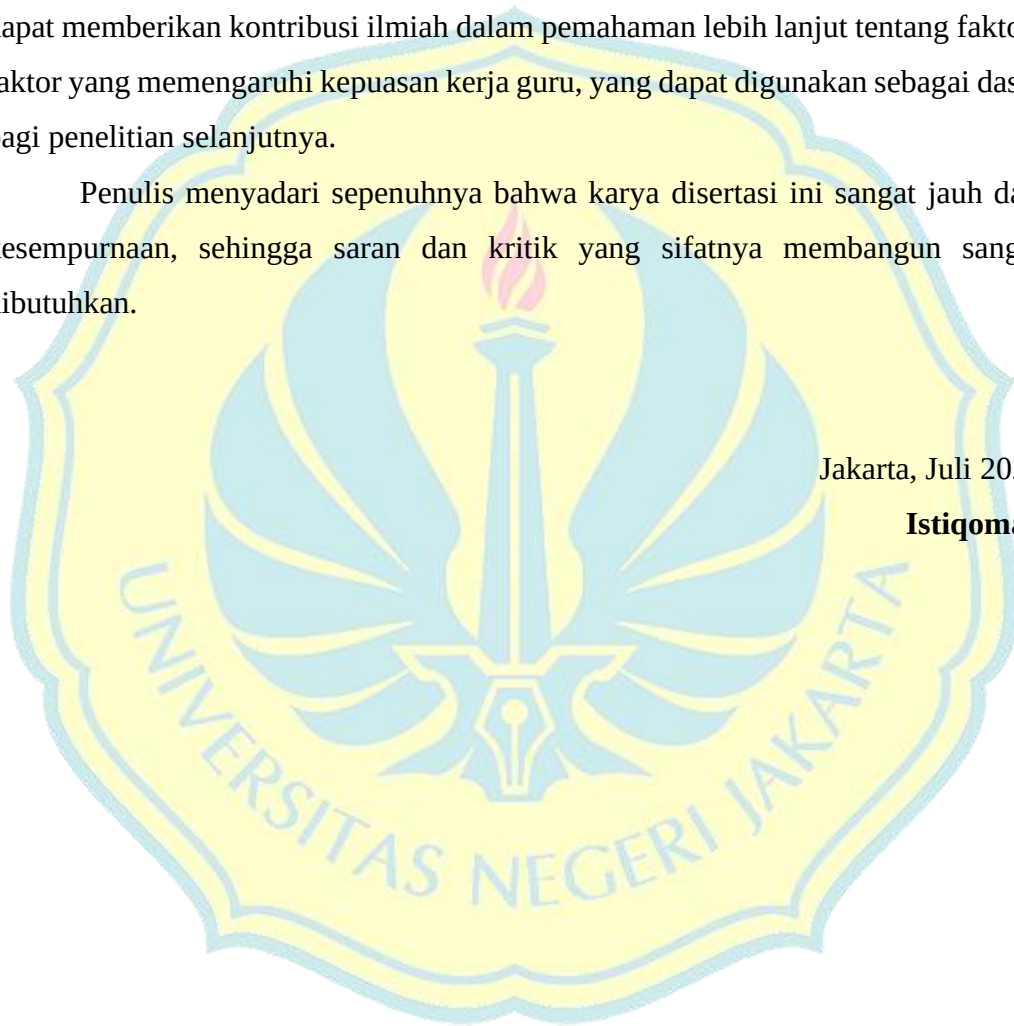
Semoga amal budi baik dan keikhlasan semua pihak tersebut di atas maupun pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu selesainya disertasi ini, senantiasa mendapat balasan pahala dan ridho Allah SWT.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga kepada pihak-pihak terkait dalam pengembangan kebijakan pendidikan, manajemen sekolah, dan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pemahaman lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru, yang dapat digunakan sebagai dasar bagi penelitian selanjutnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa karya disertasi ini sangat jauh dari kesempurnaan, sehingga saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat dibutuhkan.

Jakarta, Juli 2025

Istiqomah



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
BUKTI PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
PERNYATAAN PUBLIKASI	vii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	19
C. Pembatasan Masalah	20
D. Perumusan Masalah	20
E. Kegunaan Hasil Penelitian	21
F. <i>State of art</i>	23
G. <i>Roadmap</i> Penelitian	30

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual	32
1. Kepuasan Kerja Guru	32
2. Kepemimpinan Terdistribusi	43
3. Iklim Sekolah	52
4. Motivasi Kerja	59
B. Hasil Penelitian yang Relevan	68
C. Kerangka Teoritik	75
D. Hipotesis Penelitian	82

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	84
B. Waktu dan Tempat Penelitian	84
C. Metode Penelitian	85
D. Populasi dan Sampel	87
E. Teknik Pengumpulan Data	88
F. Teknik Analisis Data	105
G. Hipotesis Statistika	110
H. Etika dalam Penelitian	111

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	112
1. Deskripsi Data	112
a) Karakteristik Responden	112
b) Statistik Deskriptif	115
2. Pengujian Persyaratan Analisis Data	123
a) Uji Normalitas	123
b) Uji Homogenitas	124
c) Uji Signifikansi dan Linearitas	124
3. Pengukuran <i>Outer Model</i> dan <i>Inner Model</i>	128
a) Pengukuran <i>Outer Model</i>	128
1) Pengujian Validitas Konvergen	129
2) Pengujian Validitas Diskriminan	130
3) Pengujian <i>Cronbach Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	131
b) Pengukuran <i>Inner Model</i>	133
1) Nilai <i>R Square</i>	135
2) <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	136
3) <i>Effect Size</i> (f^2)	136
4. Pengujian Hipotesis	137
a) Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terdistribusi terhadap kepuasan kerja	139
b) Terdapat pengaruh langsung iklim sekolah terhadap kepuasan kerja	140
c) Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terdistribusi terhadap iklim sekolah	140
d) Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terdistribusi terhadap motivasi kerja	140
e) Terdapat pengaruh langsung iklim sekolah terhadap motivasi kerja	141
f) Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	141
g) Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terdistribusi melalui motivasi terhadap kepuasan kerja	141
h) Terdapat pengaruh tidak langsung iklim sekolah melalui motivasi terhadap kepuasan kerja	142
B. Pembahasan	143
1. Pengaruh kepemimpinan terdistribusi terhadap kepuasan kerja	143
2. Pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja	147
3. Pengaruh kepemimpinan terdistribusi terhadap iklim sekolah	150
4. Pengaruh kepemimpinan terdistribusi terhadap motivasi kerja	154
5. Pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi kerja	158
6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	162
7. Pengaruh kepemimpinan terdistribusi melalui motivasi terhadap kepuasan kerja	166
8. Pengaruh tidak langsung iklim sekolah melalui motivasi terhadap kepuasan kerja	169
C. Keterbatasan Penelitian	172
D. Produk Hasil Disertasi	173

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A. Kesimpulan	188
B. Implikasi.....	189
C. Saran.....	192
DAFTAR PUSTAKA	196
LAMPIRAN.....	209
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	308



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>Teacher Satisfaction with Salary and Current Job</i>	3
Gambar 1.2 <i>Network Visualisation Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel Lain</i>	28
Gambar 1.3 <i>Overlay Visualisation</i>	29
Gambar 1.4 <i>Density Visualisation</i>	30
Gambar 1.5 <i>Roadmap Penelitian</i>	31
Gambar 2.1 <i>Factors of Job Satisfaction</i>	36
Gambar 2.2 <i>The Value-Percept Theory of Job Satisfaction</i>	38
Gambar 2.3 <i>A Mindful Engagement Component to Lead Diverse Groups in Complex Organizations</i>	46
Gambar 2.4 <i>Dimensions of Distributed Leadership</i>	48
Gambar 2.5 <i>The Conceptualization and Categorization of School Climate</i>	55
Gambar 2.6 <i>Effects of Motivation on Performance and Commitment</i>	62
Gambar 2.7 <i>Similiarities Between Maslow's Theory and The ERG Theory</i>	67
Gambar 2.8 <i>Kerangka Teoritik Penelitian</i>	82
Gambar 4.1 <i>Diagram Kategori Jenis Kelamin</i>	113
Gambar 4.2 <i>Diagram Kategori Usia Responden</i>	114
Gambar 4.3 <i>Diagram Kategori Jenjang Pendidikan</i>	115
Gambar 4.4 <i>Diagram Kategori Pengalaman Mengajar</i>	115
Gambar 4.5 <i>Histogram Kepuasan Kerja Guru</i>	117
Gambar 4.6 <i>Histogram Kepemimpinan Terdistribusi</i>	117
Gambar 4.7 <i>Histogram Iklim Sekolah</i>	119
Gambar 4.8 <i>Histogram Motivasi Kerja</i>	121
Gambar 4.9 <i>Grafik Nilai AVE</i>	131
Gambar 4.10 <i>Nilai Cronbach's Alpha</i>	132
Gambar 4.11 <i>Nilai Composite Realibility</i>	132
Gambar 4.12 <i>Model Struktural (PLS Algorithm)</i>	134
Gambar 4.13 <i>Nilai R Square</i>	135
Gambar 4.14 <i>Model Struktural dengan Bootstrapping</i>	138
Gambar 4.15 <i>Konstelasi Penelitian</i>	142
Gambar 4.16 <i>Model Empirik Peningkatan Kepuasan Kerja Guru Melalui Kepemimpinan Terdistribusi, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja</i>	174

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penghasilan PNS Jenjang JPT dengan Indeks Kemahalan Provinsi DKI Jakarta 117,54%	7
Tabel 1.2 Penghasilan PNS Jenjang JA dan JF dengan Indeks Kemahalan Provinsi DKI Jakarta 117,54%	8
Tabel 1.3 Hasil Studi Awal Tentang Kepuasan Guru	17
Tabel 1.4 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 2.1 Dimensi Iklim Organisasi	56
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Teori Motivasi	65
Tabel 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian	88
Tabel 3.2 Teknik Pengumpulan Data	89
Tabel 3.3 Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	90
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	91
Tabel 3.5 Nilai KMO and Bartlett's Test Kepuasan Kerja Guru	92
Tabel 3.6 Nilai Anti-Image Correlation Kepuasan Kerja	92
Tabel 3.7 Nilai Extraction Kepuasan Kerja	93
Tabel 3.8 Instrumen Variabel Kepemimpinan Terdistribusi.....	94
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Terdistribusi	95
Tabel 3.10 Nilai KMO and Bartlett's Test Kepemimpinan Terdistribusi.....	96
Tabel 3.11 Nilai Anti-Image Correlation Kepemimpinan Terdistribusi.....	96
Tabel 3.12 Nilai Extraction Kepemimpinan Terdistribusi	97
Tabel 3.13 Instrumen Variabel Iklim Sekolah	98
Tabel 3.14 Hasil Uji Validitas Iklim Sekolah	99
Tabel 3.15 Nilai KMO and Bartlett's Test Iklim Sekolah	100
Tabel 3.16 Nilai Anti-Image Correlation Iklim Sekolah	100
Tabel 3.17 Nilai Extraction Iklim Sekolah	101
Tabel 3.18 Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	102
Tabel 3.19 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	103
Tabel 3.20 Nilai KMO and Bartlett's Test Motivasi Kerja.....	104
Tabel 3.21 Nilai Anti-Image Correlation Motivasi Kerja.....	104
Tabel 3.22 Nilai Extraction Motivasi Kerja.....	104
Tabel 4.1 Kategori Jenis Kelamin.....	112
Tabel 4.2 Kategori Usia	112
Tabel 4.3 Kategori Jenjang Pendidikan	113
Tabel 4.4 Kategori Pengalaman Mengajar.....	114
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja Guru	115
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru.....	115
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Kepemimpinan Terdistribusi	117
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Terdistribusi	117
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Iklim Sekolah.....	119
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Skor Iklim Sekolah	120
Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Motivasi Kerja	121
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja	122
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	123
Tabel 4.14 Hasil Uji Homogenitas.....	124
Tabel 4.15 Uji Signifikansi dan Linearitas Y atas X1	124

Tabel 4.16 Uji Signifikansi dan Linearitas Y atas X2	125
Tabel 4.17 Uji Signifikansi dan Linearitas Y atas X3	126
Tabel 4.18 Uji Signifikansi dan Linearitas X3 atas X1	126
Tabel 4.19 Uji Signifikansi dan Linearitas X3 atas X2	127
Tabel 4.20 Uji Signifikansi dan Linearitas X2 atas X1	128
Tabel 4.21 <i>Outer Loading</i>	129
Tabel 4.22 <i>Forner Larcker Criterion</i>	130
Tabel 4.23 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	130
Tabel 4.24 Nilai <i>Cronbach Alpha</i> dan <i>Composite Realibility</i>	131
Tabel 4.25 Nilai <i>R Square</i>	135
Tabel 4.26 Hasil Uji Model Fit	136
Tabel 4.27 Nilai <i>Effect Size (f²)</i>	136
Tabel 4.28 <i>Path Coefficients</i>	139

