

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kecamatan Tanjung Priok

Ismail Dwi Cahyo¹

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of principals' leadership style, work motivation, and job satisfaction on the performance of high school teachers in Tanjung Priok Subdistrict. Both directly and indirectly. The population in this study were teachers in Tanjung Priok Subdistrict, amounting to 136 (one hundred and thirty six) people. A sample of 100 (one hundred) people. Sampling used the stratified proportionate random sampling method. Data collection using questionnaires, then analyzing data by path analysis using SPSS version 23.0. The results showed a significant positive effect between the principal's leadership style on work motivation (1), the principal's leadership style on job satisfaction (2), the principal's leadership style on teacher performance (3), work motivation on job satisfaction (4), work motivation on teacher performance (5), and job satisfaction on teacher performance (6). The overall effect is 44.08% directly and indirectly, while the rest of 55.92% is a factor influence other factors not examined in this study.

Keywords: Teacher Performance, Job Satisfaction, Work Motivation, and Principal Leadership Style.

PENDAHULUAN

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan Kinerja Guru guru. Upaya itu adalah meningkatkan mutu profesional guru melalui penataran, lokakarya, seminar dan sebagainya. Disamping itu mengoptimalkan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), workshop serta peningkatan kesejahteraan guru dengan jalan memberikan tunjangan daerah dan sertifikasi. Semua tersebut dilakukan agar guru peduli dan puas dalam menjalankan tugas.

Walaupun pemerintah telah melakukan berbagai upaya, namun kenyataannya belum berhasil sesuai dengan apa yang diharapkan. Masih banyak terjadi kesenjangan-kesenjangan dalam

pelaksanaan tugas sehari-hari. Hal ini tercermin dari ketidakpuasan pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya lulusan SMA masih banyak yang gagal dalam memasuki perguruan tinggi negeri, terutama di perguruan tinggi terbaik. Oleh karena itu, guru lebih banyak mendapat sorotan, karena bagaimanapun, sebagai ujung tombak pendidikan, guru bertanggung jawab atas keberhasilan anak didiknya. Belum lagi adanya persaingan pada era MEA (masyarakat ekonomi Asean) yang menuntut keterampilan berbahasa Inggris dengan baik (Widiyanto, S dan Sulastri, 2015).

Masalah belum optimalnya kinerja guru diduga menjadi salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di SMA. Sikap guru yang tidak sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya akan tercermin

¹ Dosen Universitas Indraprasta PGRI Jakarta, *Email: idc.1809@gmail.com*

dalam penampilannya ketika mengajar. Bagaimanapun juga, sikap guru di depan kelas akan mempengaruhi respon siswa terhadap pelajaran yang diikutinya. Jika Guru sungguh sungguh dan antusias dalam mengajar, tepat waktu dan memperhatikan perkembangan siswa, maka siswa juga akan merespon dengan sungguh sungguh dan antusias karena merasa diperhatikan oleh guru. Rendahnya Kinerja Guru diduga disebabkan oleh masalah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok, pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok, pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok, pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok dan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok serta pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu, memberikan pengaruh yang berdaya guna secara teoritis, metodologis dan empiris bagi kepentingan akademis dalam bidang pendidikan, dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan Kinerja Guru guru. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan Kinerja Guru pegawai. Bagi *Stakeholder*, sebagai masukan kepada Dinas Pendidikan dan Sekolah dalam mengambil kebijakan

terutama mengenai permasalahan ini. Tulisan ini dijadikan salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan. Selanjutnya bagi peneliti lebih lanjut, sebagai tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah sumber daya manusia

Menurut Mangkunegara (2009:67) mengungkapkan pengertian "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil.

Depdiknas (2004: 4) mengartikan kinerja dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Sedangkan Simamora (2004:339) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalahtafsirkan sebagai upaya sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan. Selanjutnya menurut Timpe (2004:71) bahwa kinerja adalah penilaian tingkat kerja yang dilakukan dengan jelas.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah tindakan seseorang guru dalam mengerjakan

sesuatu yang dikehendaki sehubungan dengan tugas mengajar, dengan hasil tertentu. Hal ini jelas menuntut adanya kemampuan mental, fisik, tujuan dan wawasan yang baik tentang program yang dilaksanakan secara menyeluruh dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.

Kepuasan kerja

Menurut Usman (2010:281) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Menurut Robbins (2009:107) “Secara umum kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Anoraga (2004:180) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja.

Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2007:112) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya Mangkunegara (2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi dapat merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang

mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2005:455).

Menurut Hasibuan (2008:202) motivasi kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Handoko dkk (2005:144) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan.

Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktivitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras (Ilyas, 2000:129).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk mau mengerjakan sesuatu dalam upaya mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi, hakekat dari motivasi itu adalah adanya semacam dorongan atau kekuatan yang menyebabkan seorang pegawai dengan kesadaran yang tinggi mau melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana yang ditetapkan. dan motivasi harus dibangun dalam diri pegawai karena dengan ada motivasi dalam diri seorang maka akan memudahkan pimpinan mengarahkan pegawai kepada Kinerja Guru yang baik.

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Rivai (2005:60) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri

yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh pimpinan. Selanjutnya menurut Rivai dan Mulyadi (2011:42) Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Selanjutnya menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115).

Sedangkan menurut Thoah (2003: 49) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang diinginkan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

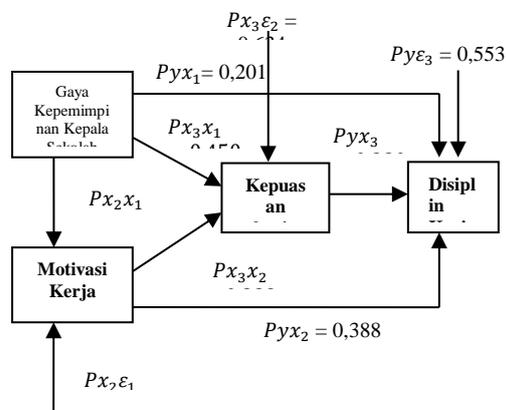
Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan itu sangat identik dengan cara yang dipergunakan seorang pimpinan dalam menghadapi dan mengatur bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan kepada permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini tergolong pada jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Melihat jumlah populasi yang cukup besar, maka pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proporsional stratified random sampling*, dimana sampel diambil secara acak, dan secara proporsional berdasarkan strata atau golongan/pangkat guru dari masing-masing sekolah yang diteliti. Untuk teknik pengumpulan data penelitian ini digunakan dengan metode angket dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur.

Uji Hipotesis

Berdasarkan pengujian hipotesis, dapat dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen melalui variabel intervening terhadap variabel dependen sebagai berikut :



Gambar 1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung antara Variabel Bebas Melalui Variabel Intervening terhadap Variabel Terikat

Pada tabel berikut ini dapat dilihat secara jelas pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel sebab dan variabel akibat.

Tabel 1. Tabel Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

No.	Keterangan	%	%
1.	Besar pengaruh X ₁ terhadap Y secara langsung.	4,04	
2.	Besar pengaruh X ₁ terhadap Y melalui X ₂ .	5,44	
3.	Besar pengaruh X ₁ terhadap Y melalui X ₃ .	2,76	
4.	Besar pengaruh X ₁ terhadap Y melalui X ₂ dan X ₃	1,74	
Total pengaruh X₁ terhadap Y		-	13,98
5.	Besar pengaruh X ₂ terhadap Y secara langsung.	15,05	
6.	Besar pengaruh X ₂ terhadap Y melalui X ₃ .	4,81	
Total pengaruh X₂ terhadap Y		-	19,86
9.	Besar pengaruh X ₃ terhadap Y secara langsung.	10,24	
Total pengaruh X₃ terhadap Y		-	10,24
Total Besar Pengaruh Variabel Lain			44,08
Total Keseluruhan			55,92
			100,00

Hipotesis Pertama diperoleh t hitung = 9,655, sedangkan t tabel = 1,660. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tab}$ (9,655 > 1,663), maka dapat disimpulkan hipotesis H₀ ditolak. Artinya Gaya Kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Hipotesis Kedua diperoleh t hitung = 5,004 sedangkan t tabel = 1,660 Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tab}$ (5,004 > 1,660), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₀ ditolak. Artinya Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis Ketiga, diperoleh t hitung = 2,186 sedangkan t tabel = 1,660. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tab}$ (2,186 > 1,660), maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H₀ ditolak. Artinya Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis Keempat, diperoleh t hitung = 4,314 sedangkan t tabel = 1,660. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tab}$ (4,314 > 1,660), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₀ ditolak. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis Kelima, diperoleh t hitung = 4,335, sedangkan t tabel = 1,660. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tab}$ (4,335 > 1,660), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₀ ditolak. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru guru.

Hipotesis Keenam, diperoleh t hitung = 3,457, sedangkan t tabel = 1,660. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tab}$ (3,457 > 1,660), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₀ ditolak. Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok

Berdasarkan pengujian hipotesis, terdapat pengaruh positif signifikan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok. Artinya apabila Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah baik, dalam hal ini kepala sekolah mampu menggerakkan dan memberdayakan guru secara baik maka akan semakin baik Motivasi Kerja Guru. Sebaliknya, apabila Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah kurang baik atau bahkan tidak efektif, tidak berwibawa karena kepala sekolah tidak menjalankan fungsinya sebagai pemimpin, maka Motivasi Kerja pada guru pun akan semakin buruk.

Sebagaimana dikemukakan oleh Hershey dan Blanchard (2003:58) bahwa gaya kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama kepemimpinannya meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh Wahyuningsih, Binarsih dan Istiatin (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta. Kemudian oleh Gede Prawira dan Made Subudi (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Bena-Nusa Dua

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif

signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok, artinya apabila Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah baik, artinya ketika Gaya atau pola kepemimpinan Kepala Sekolah sesuai harapan guru dan karyawan maka semakin meningkat Kepuasan Kerja guru. Sebaliknya, Gaya atau pola Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak baik, kepala sekolah tidak menjadi dirinya sebagai figur yang harus dicontoh oleh bawahannya maka kepuasan kerja pada diri guru cenderung akan semakin menurun karena guru merasa kurang cocok dengan sikap pemimpin yang *arrogant*, kurang perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi bawahannya, sehingga kepuasan kerja menurun.

Sebagaimana dikemukakan Handoko (2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat dengan tepat mengarahkan tujuan perseorangan dan tujuan organisasi. Sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerjanya (Wexley dan Yulk, 1992 dalam Waridin dan Masrukhin, 2006). Dari dua pengertian tentang gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat dengan tepat mengarahkan tujuan organisasi dengan aspek-aspek / tujuan yang diharapkan individu atas pekerjaannya maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Glisson dan Durick (1988) bahwa gaya kepemimpinan merupakan predictor bagi kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Menurut De Groot et.al (2000), kepemimpinan kharismatik mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Church (1997), keragaman dalam kepuasan pegawai dikaitkan dengan sejauh

mana manajer senior menunjukkan etika dan integritasnya sebagai pemimpin, manajer menengah bergantung pada metode inspirasional dari pemotivasian dan kerjasama dengan pegawai lainnya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok

Berdasarkan pengujian hipotesis, diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru. Dari hasil analisis dapat diketahui pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru lebih besar pengaruhnya yaitu sebesar 4,04% dibanding pengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Kerja yaitu sebesar 2,76%. Hal ini dikarenakan hasil analisis deskriptif menunjukkan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah lebih besar TCRnya yaitu 85,00%. Sementara Kepuasan Kerja yaitu 80,80%. Oleh karena itu fungsi Kepuasan Kerja hanya sebagai *moderating variable*. Namun, pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja, lebih besar pengaruhnya yaitu 5,44%. Sehingga fungsi motivasi kerja sebagai *intervening variable*.

Dari paparan tersebut, dapat disimpulkan maknanya yaitu bahwa untuk meningkatkan Kinerja Guru, bukan hanya Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah saja yang perlu ditingkatkan. Akan tetapi terlebih dahulu harus meningkatkan Motivasi Kerja serta Kepuasan Kerja perlu ditingkatkan pada diri guru. Baik pengaruh langsung atau tidak langsung Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok. Hal ini dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan

Kepala Sekolah yang ideal dalam hal ini kepala sekolah mampu menjadi contoh yang baik, cenderung meningkatkan Kinerja Guruguru. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik, maka akan mengakibatkan guru cenderung bersikap malas-malasan, kurang optimal dalam mengajar sehingga kualitas pendidikan pun akhirnya banyak dipertanyakan. Hal ini karena guru kurang puas dengan kebijakan pemimpin dan kurang termotivasi dalam mengajar karena pola gaya kepemimpinan yang katakanlah *laissez faire*s. Sehingga otomatis Kinerja Gurucenderung mengalami penurunan. Menurut Luthans (2003:26) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Guruyakni kepemimpinan, gaji, promosi, supervisi, kelompok Kerja, motivasi Kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok. Artinya apabila Motivasi Kerja guru meningkat, maka akan meningkat pula Kepuasan guru. Sebaliknya, apabila Motivasi Kerja menurun, maka kepuasan kerja pun akan menurun. Motivasi Kerja yang tinggi, cenderung berpengaruh baik terhadap pekerjaan. Proses pekerjaan dan hasil pekerjaan yang baik cenderung akan menimbulkan Kepuasan Kerja bagi guru.

Menurut Gomes (2009:177) menyatakan motivasi berkaitan erat dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Jugde *et al* (2001) harapan berbasis teori motivasi secara umum menetapkan bahwa kepuasan mengikuti dari manfaat yang dihasilkan kinerja. Gomes (2009:182) mengungkapkan adanya dua teori yang berhubungan dengan kepuasan

kerja yaitu teori keadilan dan diskrepensi, teori ini menghubungkan kepuasan dengan *rewards* yang diterima. Penjelasan mengenai teori keadilan akan membantu seseorang untuk mengetahui perlakuan yang telah diterima sudah secara adil atau tidak, sedangkan teori diskrepensi membantu menentukan apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang dia terima.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru. Dari hasil analisis dapat diketahui pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru lebih besar pengaruhnya yaitu sebesar 15,05% dibanding pengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Kerja yaitu hanya 4,81%. Hal ini dikarenakan hasil analisis deskriptif menunjukkan Motivasi Kerja lebih besar TCRnya yaitu 83,20%. Sementara Motivasi Kerja hanya 80,80%. Oleh karena itu fungsi Kepuasan Kerja hanya sebagai *moderating variable*.

Dari paparan tersebut, dapat disimpulkan maknanya yaitu bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, bukan hanya motivasi kerja saja yang perlu ditingkatkan. Akan tetapi harus meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) yang dikemukakan oleh Herzberg merupakan kerangka kerja lain untuk memahami implikasi motivasional dari lingkungan kerja dan ada dua faktor didalam teori ini yaitu : faktor-faktor higienis (sumber ketidakpuasan karyawan) dan faktor-faktor pemuas (sumber kepuasan karyawan) dalam teorinya Herzberg menyakini bahwa kepuasan kerja memotivasi pada kinerja yang lebih baik. Faktor higienis seperti kebijakan

perusahaan, supervisi dan gaji dapat menghilangkan ketidakpuasan. Faktor ini berhubungan erat dengan konteks pekerjaan. Perbaikan konteks pekerjaan tidak mengarah pada kepuasan yang lebih besar, tetapi diharapkan akan mengurangi ketidakpuasan. Di lain pihak, motivator atau pemuas seperti pencapaian, tanggung jawab dan penghargaan mendukung pada kepuasan kerja. Motivator berhubungan erat dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan tanggung jawab dan prestasi. Perbaikan dalam isi pekerjaan mendorong pada peningkatan kepuasan dan motivasi untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan rumusan ini dapat dipahami bahwa disiplin seseorang sama dengan cermin kemampuan dan motivasi yang dimiliki. Seorang guru yang memiliki kemampuan mengajar namun tidak disertai dengan motivasi maka tidak akan mencapai hasil kerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki motivasi tinggi untuk mengajar namun tidak disertai dengan kemampuan mengajar dengan baik tidaklah mungkin mencapai hasil kerja dengan baik. Oleh karena itu tercapai atau tidaknya suatu pekerjaan tergantung dari tingkat kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh guru. Tautan antara kemampuan dan motivasi akan menghasilkan kinerja sebagaimana yang diharapkan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok. Artinya apabila kepuasan kerja guru meningkat, maka akan meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya, apabila guru tidak puas dalam bekerja, tidak nyaman dengan

suasana kerja, kurang puas dengan promosi atasan yang kurang adil, maka secara otomatis kinerja gurucenderung akan menurun.

Jurnal Agustina dan Sulaiman (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pidie. Kepuasan kerja guru, merupakan tingkat pemenuhan kebutuhan harapan-harapan sehingga akan menimbulkan rasa senang atau tidaknya guru dalam menjalankan tugas dan pencapaian tujuan pembelajaran. Karena itu kepuasan kerja guru, berkaitan dengan psikologis. Rasa puasnya guru dalam melaksanakan tugas, berbeda antara guru yang satu dengan guru yang lain. Jadi kepuasan kerja guru merupakan suatu hal yang relatif, dan sukar untuk mengukur psikologi seseorang. Sejalan dengan pengertian ini Robbins (2009:90) mengatakan bahwa "Guru dalam menjalankan tugasnya menanggung berbagai beban psikologis, baik yang berhubungan dengan perilaku peserta didik, tingkat kedalaman kurikulum yang tidak seimbang dengan kemampuannya". Oleh karena itu yang kurang puas, atau terbebani secara psikologis maka guru cenderung kurang disiplin dalam proses belajar mengajar.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok. Artinya apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah baik, dalam hal ini kepala sekolah mampu menggerakkan dan memberdayakan guru secara baik maka akan semakin baik motivasi kerja guru. Sebaliknya, apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah kurang baik atau bahkan tidak efektif,

tidak berwibawa karena kepala sekolah tidak menjalankan fungsinya sebagai pemimpin, maka motivasi kerja pada guru pun akan semakin buruk.

2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok. Artinya apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah baik atau pola kepemimpinan kepala sekolah sesuai harapan guru dan karyawan maka semakin meningkat kepuasan kerja guru. Sebaliknya, gaya atau pola kepemimpinan kepala sekolah tidak baik, kepala sekolah tidak menjadi dirinya sebagai figur yang harus dicontoh oleh bawahannya maka kepuasan kerja pada diri guru cenderung akan semakin menurun karena guru merasa kurang cocok dengan sikap pemimpin yang *arrogant*, kurang perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi bawahannya, sehingga kepuasan kerja menurun.
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung Artinya bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ideal dalam hal ini kepala sekolah mampu menjadi contoh yang baik, cenderung meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik, maka akan mengakibatkan guru cenderung bersikap malas-malasan, kurang optimal dalam mengajar sehingga kualitas pendidikan pun akhirnya banyak dipertanyakan.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok. Artinya apabila motivasi kerja guru meningkat, maka akan meningkat pula Kepuasan guru. Sebaliknya, apabila motivasi kerja menurun, maka kepuasan kerja pun akan menurun.

5. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung Artinya apabila motivasi kerja meningkat, maka kinerja guru pada diri guru cenderung akan meningkat baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja guru.
6. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Tanjung Priok. Artinya apabila kepuasan kerja gurumeningkat, maka akan meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya, apabila guru tidak puas dalam bekerja, tidak nyaman dengan suasana kerja, kurang puas dengan promosi atasan yang kurang adil, maka secara otomatis kinerja gurucenderung akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, dan Sulaiman. 2013. Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, Vol. 3 No.1.
- Anoraga, Panji, 2004. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- De Groot, R.S., J. van der Perk, A.Chiesura, S. Marguliew, 2000. Ecological Functions and Socio-economic Values of Critical Natural Capital as a measure for Ecological Integrity and Environmental Health (pp. 191-214). in: P.Crabbe, A.Holland, L.Ryszkowski and L.Westra (eds.) "Implementing Ecological Integrity: restoring regional and global environmental and Human Health". NATO-Science Series, IV. Earth and Environmental Sciences Vol.1, Kluwer Ac. Publ. BV, Dordrecht/Boston/London.
- Depdiknas. 2004. *Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen.
- Gede Prawira dan Made Subudi. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 1(2): 22-35.
- Glisson, C., & Durick, M. 1988. Predictors of job satisfaction and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Andi Offset.
- H Prasetyono, A Abdillah, D Fitria. 2018. Academic Supervision Toward Teacher's Performance Through Motivation as Intervening Variable , *Journal of Education and Learning* 12 (2),188-197,2018 DOI : <http://dx.doi.org/10.11591/edulearn.v12i2.7324>
- Handoko. T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BumiAksara.
- Hasibuan. 2008. *Organisasi dan Motivasi Edisi ke -5*. Jakarta: Diterbitkan PT Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.

- Hersey dan Blanchard. 2003. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga
- Ilyas. 2000. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI. [http://penilaian dan penelitian diakses tanggal 21 Maret 2014](http://penilaian.dan.penelitian diakses tanggal 21 Maret 2014).
- Judge, et al. 2001. The job satisfaction/job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- Luthans, Fred. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPF.
- Nawawi, Hadari 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE. YKPN.
- Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku, Edisi 1, cetakan 9*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi - Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen, cetakan 16*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Timpe, Dale. 2004. *Dasar-Dasar Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grammedia.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Pelayanan Jasa*. Yogyakarta: Andi.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyuningsih, Binarsih dan Istiatin. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta. *Manajemen Bisnis Syariah, No: 02/Th.VI/Agustus 2012 - Januari 2013*.

Widiyanto, S., & Ati, A. P. (2018).
PENERAPAN ENGLISH
COMMUNICATION SKILL PADA
SISWA SMP. *ABDIMAS
SILIWANGI*, 1(2), 75-80.

Widiyanto, S., & Sulastri, S. (2015).
PERANAN KEMAMPUAN
2), 193-201.

KOMUNIKASI BAHASA INGGRIS
GUNA PENINGKATAN DAYA
SAING SDM MENGHADAPI MEA
(MASYARAKAT EKONOMI
ASEAN). *JABE (Journal of Applied
Business and Economic)*, 2(