

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP PENINGKATAN MUTU SEKOLAH DI SD NEGERI 11 LANGSA

Anita Tresia

Abstrak

Kinerja seorang guru tentunya dapat dipengaruhi oleh variabel internal maupun variabel eksternal. Kepemimpinan mutlak dan sangat penting sebagai salah satu usaha yang dimanipulasi oleh kepala sekolah dengan kaitannya dalam memberikan motivasi bagi peningkatan dan pengembangan kemampuan guru. Motivasi merupakan faktor psikologis yang dapat distimulus oleh faktor luar yakni kepemimpinan dan faktor dari dalam diri sendiri. Variabel lain adalah kepuasan kerja guru yang akan terlihat setelah guru menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Bagaimana pimpinan mengapresiasi, atau bahkan penerimaan reward dan sebagainya, tentu akan berdampak pada kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di SD Negeri 11 Langsa. Perumusan masalah penelitian disusun sebagai berikut: (a) Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sd Negeri 11 Langsa?; (b) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 11 Langsa?; (c) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SD Negeri 11 Langsa?; (d) Apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SD Negeri 11 Langsa? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (a) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri 11 Langsa. (b) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 11 Langsa. (c) Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SD Negeri 11 Langsa. (d) Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SD Negeri 11 Langsa. Waktu penelitian dimulai pada bulan Januari-April 2018. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (Variabel X_1), Motivasi (Variabel X_2) dan Kepuasan kerja (Variabel X_3) serta Kinerja guru (Variabel Y). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling. Sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 30 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menjelaskan; (1) Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja di SD Negeri 11 Langsa dengan nilai $t_{hitung} = 3.205 > 2.363$. (2) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 11 Langsa dengan nilai $t_{hitung} = 4.855 > 2.363$. (3) Nilai $t_{hitung} = 3.205 > 2.363$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri 11 Langsa (4) $F_{hitung} = 2.002 < F_{tabel} = 2.92$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan (kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik,

Sehingga dapat dipahami bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, dalam penelitian ini adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan kepuasan

kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dapat dikaitkan dengan variabel organisasi. Sementara motivasi adalah variabel individu dan kepuasan kerja sebagai variabel psikologis

Fenomena yang tampak di SD Negeri 11 Langsa bahwa masih terdapat beberapa kendala yang belum sepenuhnya dapat diselesaikan dengan baik. Sebagai contoh adalah masih ada beberapa orang guru yang belum sesuai kualifikasi akademik untuk menjadi seorang guru SD/MI yang dipersyaratkan yaitu berpendidikan minimal

diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1) dalam bidang pendidikan SD/MI atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Prestasi siswa sejak tahun 2015 – 2017 masih perlu ditingkatkan. Berbicara tentang kinerja guru di sekolah tentu sangat bergantung pada *leadership* dari kepala sekolah, karena dialah pimpinan tertinggi di sekolah itu, dan dialah yang bisa mengambil keputusan dalam segala hal, tentang guru yang direkrut, penugasan guru, rotasi guru, pembinaan guru dan bahkan promosi kepangkatan guru.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Usman (2011:276) teori kepemimpinan bermanfaat bagi setiap pemimpin dalam menjalankan peranannya sebagai pemimpin pendidikan. Sementara Daft (2002, dalam Usman, 2011:281) menjelaskan bahwa kepemimpinan (*leading*) adalah penggunaan pengaruh untuk memotivasi karyawan agar mencapai sasaran organisasi. Memimpin berarti menciptakan suatu budaya dan nilai bersama, mengkomunikasikan sasaran kepada karyawan melalui organisasi, dan memberikan inspirasi agar karyawan berprestasi sebaik-baiknya.

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja (Usman, 2011:250).

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja guru merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi. Kepuasan

kerja guru juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya (Kumar, 2007:34)

Pengertian Kinerja

Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dimana seluruh angket di tabulasi kemudian dilakukan regresi dengan menggunakan software SPSS versi 20

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial. Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji dua pihak). Dalam pengujian ini diperoleh $t_{\text{tabel}} (n-1) = 2.363$, dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} \leq -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > +t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian dengan uji t, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Paired Samples Test

Model		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confi. Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Kep.Kerja - Kinerjaguru	1.267	2.164	.395	.458	2.075	3.205	29	.003

Nilai $t_{hitung} = 3.205 > 2.363$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SDN 11 Langsa Kota Langsa.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian variabel motivasi terhadap kinerja guru diperoleh dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confi. Interval of the Difference				
				Low	Up			
Pair 1 Motivasi - Kinerja guru	4.233	4.776	.872	2.450	6.017	4.855	29	.000

Dari tabel 2. di atas diperoleh nilai $t_{hitung} = 4.855 > 2.363$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh

motivasi terhadap kinerja guru di SDN 11 Langsa Kota Langsa.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Tabel 3. Paired Samples Test

	Paired Differences					t	Df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Conf. Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 Kep.Kerja - Kinerjaguru	1.267	2.164	.395	.458	2.075	3.205	29	.003

Dari tabel 3. di atas diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.205 > 2.363$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SDN 11 Langsa Kota Langsa.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0.05. apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.894	3	5.298	2.002	.138 ^a
Residual	68.806	26	2.646		
Total	84.700	29			

a. Predictors: (Constant), Kep.Kerja, Motivasi, Kepemimpinan; b. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari tabel 4. di atas diperoleh nilai $F_{hitung} = 2.002$ dengan nilai $sig. = 0.138$ $F_{tabel} = 2.92$, maka $F_{hitung} = 2.002 < F_{tabel} = 2.92$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya

secara simultan (kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

**Tabel 5. Uji R^2
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.188	.094	1.627

a. Predictors: (Constant), Kep.Kerja, Motivasi, Kepemimpinan; b. Dependent Variable: Kinerja guru

Selanjutnya adalah menguji pengaruh dari variabel bebas (kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan) secara simultan terhadap kinerja guru di SDN 11 Langsa Kota Langsa, dengan cara:

- 1) Nilai $R = 0.433$, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi namun termasuk dalam kategori korelasi lemah antara variabel bebas (kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan) terhadap kinerja guru, artinya apabila nilai korelasi variabel bebas naik maka variabel terikat juga akan meningkat, sebab nilai korelasi positif.
- 2) Nilai $R^2 = 0.188$ berguna untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas (kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan) terhadap

kinerja guru. Bila nilai R^2 semakin mendekati angka 1 berarti garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan variabel kepuasan kerja (Y) secara lebih baik. Nilai $R^2 = 0.188$ menunjukkan bahwa kontribusi kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan sebesar 18,8% terhadap kinerja guru, dan selebihnya yaitu 81,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi.

**Tabel 6. Uji Regresi Linier Ganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	7.711	7.058		.926	.001
Kepemimpinan	.255	.196	-.240	1.303	.204
Motivasi	.015	.072	-.038	.210	.835
Kep.Kerja	.330	.149	.399	.221	.035

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan tabel 6. di atas, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan = -0.255 (negatif) artinya apabila variabel kepemimpinan naik maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.255.

Nilai koefisien regresi motivasi = -0.015 (negatif) memiliki arti apabila variabel motivasi naik maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.015. Demikian juga dengan nilai koefisien kepuasan kerja = 0.330 artinya apabila

variabel kepuasan kerja naik maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.015.

Selanjutnya persamaan regresi dapat digambarkan sebagai berikut dengan mengikuti persamaan regresi ganda:

$$Y = 27.711 - 0.255X_1 - 0.015X_2 + 0.330X_3$$

Dari persamaan itu berarti kinerja guru akan naik, bila kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja ditingkatkan. Koefisien regresi untuk kepuasan kerja (0.330) lebih besar dari koefisien regresi

kepemimpinan (0.255) lebih besar daripada koefisien regresi motivasi (0.015), artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan dan faktor motivasi ditingkatkan maka kinerja guru juga semakin meningkat.

Pembahasan

Dari hasil analisis data, maka dapat dirangkum beberapa hal yang terkait dengan pertanyaan penelitian, yaitu:

- 1) Hasil analisis persentase dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) adalah sebesar 80.83% termasuk dalam kategori baik.
- 2) Hasil analisis persentase dari variabel motivasi (X_2) adalah sebesar 80.17% termasuk dalam kategori baik.
- 3) Hasil analisis persentase dari variabel kepuasan kerja (X_3) adalah sebesar 75.42% termasuk dalam kategori cukup.
- 4) Hasil analisis persentase dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) adalah sebesar 72.25% termasuk dalam kategori cukup.
- 5) Nilai $t_{hitung} = 3.205 > 2.363$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SDN 11 Langsa Kota Langsa.
- 6) Nilai $t_{hitung} = 4.855 > 2.363$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SDN 11 Langsa Kota Langsa.
- 7) terhadap kinerja guru di SDN 11 Langsa Kota Langsa.
- 8) Nilai $t_{hitung} = 3.205 > 2.363$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SDN 11 Langsa Kota Langsa.
- 9) $F_{hitung} = 2.002 < F_{tabel} = 2.92$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan (kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- 10) Nilai $R^2 = 0.188$ menunjukkan bahwa kontribusi kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan sebesar 18,8% terhadap kinerja guru, dan selebihnya yaitu 81,2% dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

- 11) Koefisien regresi untuk kepuasan kerja (0.330) lebih besar dari koefisien regresi kepemimpinan (0.255) lebih besar daripada koefisien regresi motivasi (0.015), artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan dan faktor motivasi ditingkatkan maka kinerja guru juga semakin meningkat

KESIMPULAN

- 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SD Negeri 11 Langsa Kecamatan Langsa Kota, Kota Langsa dengan nilai $t_{hitung} = 3.205 > 2.363$.
- 2) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 11 Langsa Kecamatan Langsa Kota, Kota Langsa dengan nilai $t_{hitung} = 4.855 > 2.363$.
- 3) Nilai $t_{hitung} = 3.205 > 2.363$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri 11 Langsa Kecamatan Langsa Kota, Kota Langsa.
- 4) $F_{hitung} = 2.002 < F_{tabel} = 2.92$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan (kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- 5) Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SD Negeri 11 Langsa Kecamatan Langsa Kota, yang cukup kuat dimana kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah mampu memotivasi guru dalam meningkatkan kinerja guru selain itu juga kepuasan kerja guru cukup mempengaruhi kinerja guru ,namun secara bersama sama dari ketiga variable kepuasan kerja, motivasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja guru hal ini dapat peneliti jelaskan bahwa kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah sudah dapat memotivasi guru maka kepuasan kerja sudah meningkat ,jika kepuasan kerja guru meningkat maka kinerja guru secara otomatis juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bredeson, Paul V., dan Olof Johansson. 2013. *The School Principal's Role in Teacher Professional Development*. Journal of a in Service Education, USA.
- Colby., J and Miske Witt. 2000. *Defining Quality in Education, Working paper of Education Section*. Program Division. UNICEF. New York.
- Ramatulasamma, K., Rao, B.D. (2007). *Job Satisfaction of Teacher Education*. Delhi : Arora Offset Press.
- Rao, Bhaskara., Sridar, D. (2003). *Job Satisfaction of School Teacher*. New Delhi: Tarun Offset Printer.
- Usman, H. 2011. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara