

Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi

Dhefine Armelsa¹, Tuty Mutiah²

¹STMIK Nusa Mandiri
e-mail: dhefinearmelsa@gmail.com

²Universitas Bina Sarana Informatika
email: tuty.ttt@bsi.ac.id

Cara Sitasi: Armelsa, D., & Mutiah, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi. *Cakrawala*, 19(1), 95–98. Retrieved from doi: <https://doi.org/10.31294/jc.v19i1>

Abstract - - *The objective of the research was to find out and to analyze leadership style and job satisfaction, what extent influence of teacher performance. This type of research is quantitative descriptive. The sampling method used is the Slovin formula as many as 38 respondents. Data collection method used is to provide a research instrument was a quitionnaire to the respondent. The research method uses regression analysis with SPSS 17.0. The result of this study indicate that the leadership style have a positive influence on teacher performance, dan job satisfaction have a positive influence on teacher performance to, meaning a both of variable have a positive influence on teacher performance together in SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi. Based on analyze and finding in this study, it can be concluded that a both of variable have a positive influence and significantly influence on teacher performance together in SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi.*

Keywords: *Leadership, Job Satisfaction and Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan di negara kita mulai memasuki abad ke-21, bergerak sangat cepat bersama arus globalisasi. Kondisi ini melahirkan masyarakat yang ber-etos kerja di pendidikan, jasa dan industri lainnya dengan ciri-ciri berorientasi ke masa depan, menjunjung tinggi individualitas dan interdependensi, integritas tatanan hidup, sadar akan peran keduniaan, kepercayaan kepada nilai kerja dan aktivisme, menjunjung tinggi iptek, integritas kebangsaan dan profesionalisme yang tinggi.

Kinerja guru terkait dengan wujud perilaku/penampilan guru dalam kegiatan pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran serta menilai hasil belajar dan perilaku ini berorientasi pada pencapaian prestasi.

Kepuasan pada pekerjaan akan meningkatkan motivasi individu untuk menyenangkan pekerjaan, sehingga pada akhirnya akan tumbuh kesadaran dari dalam diri untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Perasaan senang dan didukung oleh motivasi dalam bekerja, merupakan modal penting terciptanya sumber daya manusia yang loyal, memiliki komitmen yang tinggi terhadap

pekerjaannya dan dipastikan akan mendukung terciptanya kinerja ke tingkat yang lebih baik.

Dalam hal ini penulis memaparkan kinerja karyawan (Anwar Prabu, 2014: 9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu/lazimnya per jam. Kinerja (M. Armstrong, 2009: 48) merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Selain itu, penulis juga memaparkan kepemimpinan (Sadili, 2006: 287) adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Istilah kepemimpinan (leadership) (Gary Yuki, 2015: 2) adalah kata yang diambil dari kosa kata yang umum dipakai dan dimasukkan e dalam kosa kata teknis bidang ilmu tertentu tanpa didefinisikan kembali secara tepat.

Terdapat tujuh dimensi (Patterson, 2003: 3-7) dalam konstruk *servant leadership* adalah *Leader's agapao*: cinta untuk moral, *Humility* merupakan kerendahan

hati, kelemahlembutan, dan bahkan sikap permisif, *Altruism* adalah untuk memahami motif dan perilaku, *Vision* yaitu Secara umum visi berarti destinasi masa depan organisasi, *Trust* (kepercayaan) merupakan basis dari servant leadership, *Empowerment* (memberdayakan orang lain) adalah jantung dari servant leader, *Service* yaitu layanan dan melayani pengikut merupakan jantungnya servant leadership sebagai fungsi utama tipe kepemimpinan *servant leadership* yang tidak didasarkan pada kepentingan diri sendiri, tetapi lebih pada kepentingan orang lain. Hal lain yang dijelaskan penulis, *Job Satisfaction* (Richard L. Daft, 2010: 380) *A positive attitude toward one's job is called job satisfaction. In general, people experience this attitude when their work matches their needs and interests, when working conditions and rewards (such as pay) are satisfactory, when they like their coworkers, and when they have positive relationships with supervisors*, yang artinya kepuasan kerja adalah sebuah sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. *Job satisfaction* (Stephen P. Robbins, Mary Coulter, 2012: 374) *refers to an employee's general attitude toward his or her job. Although job satisfaction is an attitude rather than a behavior, it's an outcome that concerns many managers because satisfied employees are more likely to show up for work, have higher levels of performance, and stay with an organization* yang artinya Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Kerangka Berfikir Dan Hipotesis

Gaya kepemimpinan efektif terlihat pada pola perilaku pemimpin seperti dalam cara mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan mengkoordinasi pegawai dalam melaksanakan tugas serta mengupayakan peningkatan kinerja pegawai (guru) melalui program pembinaan dan pengembangan kemampuan ketrampilan. Hal ini tentunya akan memberi pengaruh positif terhadap kinerja guru sehingga kinerja guru akan meningkat dan menghasilkan prestasi kerja.

Selain gaya kepemimpinan, yang memberi dukungan terhadap peningkatan kinerja guru salah satunya kepuasan kerja. Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, yang bekerja dengan kinerja yang tinggi.

Kepemimpinan Kepala Sekolah akan diterima oleh guru apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh guru dengan demikian akan terwujud kepuasan dalam guru melaksanakan tugasnya sehingga guru memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, promosi, supervisi, kelompok kerja, kondisi kerja/lingkungan kerja. Secara umum kepuasan kerja diartikan sebagai

sikap yang dicerminkan menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan kajian teoretis dan kerangka berpikir diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi.

H3: Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, yakni penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, namun data yang dipelajari adalah sampel dari populasi tersebut, sedangkan jenis sumber data primer metode survei yang dikumpulkan langsung menggunakan kuisioner dimana proses awal pelaksanaannya penulis mempersiapkan daftar pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian dan responden memilih jawaban yang dianggap paling sesuai dengan menggunakan simbol tanda ceklist(v). Pengambilan sampel dengan teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap, guru ASN SMP Negeri Kecamatan Setu untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin didasarkan jumlah populasi telah diketahui sebanyak 60 orang, maka ditarik sampel sebesar 38 orang dengan tingkat presisi 0,05 seperti yang dikutip oleh Rakhmat dalam Riduwan (2010:65), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{60}{1 + 60(0.05)^2} = 38 \text{ orang}$$

Uji kuesioner dilakukan analisis validitas dan reliabilitas. Pengolahan data, menggunakan analisis regresi berganda yang pengolahannya menggunakan SPSS 17.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data digunakan sebagai dasar analisis dari tiap-tiap variabel: variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Dalam uji validitas dimana validitas konstruk menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antara skor yang diperoleh dari masing-masing item yang dapat berupa pernyataan dengan skor totalnya. Beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid dimana nilai korelasi (kolom corrected item-total correlation) > 0,3. (Mulyanto, 2010). Lalu dilanjutkan dengan uji reliabilitas yang berdasarkan hasil *output* analisis yang telah dilakukan pada 20 responden uji coba maka dapat

dilihat nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kepemimpinan (X1), variabel Kepuasan Kerja (X2), dan variabel Kinerja Guru (Y). lebih besar dari standard yang ditentukan yaitu > 0.6 (Mulyanto, 2010: 126) artinya hasil instrumen pada 20 responden dapat dikatakan reliabel.

Hasil koefisien regresi linier ganda dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1

Koefisien Regresi Linear Berganda

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736 ^b	.542	.516	9.906	1.890

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 1 di atas nilai Adjusted R Square sebesar 0,542 yang berarti bahwa variabel kepemimpinan dan kepuasan kerjadapat menjelaskan kinerja guru sebesar 54%.

Pengujian Hipotesis

Hasil *output* koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini :

Tabel 2

Uji Simultan (Uji F-statistic)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4061.166	2	2030.578	20.694	.000 ^b
	Residual	3434.318	35	98.123		
	Total	7495.474	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) nilai F hitung adalah sebesar 20.694 dengan tingkat signifikansi 0.000 nilai F tabel 4.11 oleh karena nilai F hitung > F tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kepuasan kerjasecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadapkinerja guru.

Pengaruh parsial ditunjukkan oleh koefisien regresi dalam persamaan regresi linier ganda pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3

Coefficient Regresi Linear Ganda X1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	25.131	13.264		1.895	.066
X1	.384	.113	.457	3.383	.002
X2	.388	.137	.383	2.834	.008

a. Dependent Variable: Y

Hasil *outputcoefficient* regresi linier ganda X1 terhadap Y menunjukkan signifikan karena nilai probabilitas

hitung lebih rendahdaripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.002 < 0.05$) dan nilai t hitung sebesar 3.383 sedangkan statistik tabel (t tabel) sebesar 2.024 ($3.383 > 2.024$) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sedangkan hasil *outputcoefficient* regresi linier ganda X2 terhadap Y menunjukkan signifikan karena nilai probabilitas hitung lebih rendah daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.008 < 0.05$) dan nilai t hitung sebesar 2.834 sedangkan statistik tabel (t tabel) sebesar 2.024 ($2.834 > 2.024$) maka H₀ diterima dan H_a ditolak. **Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.**

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsung positif variabel kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,384 dengan nilai koefisien t_{hitung} sebesar 3,383. Nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} pada $\alpha = 0,05 = 2,024$.Fakta di atas menunjukkan t-Hitung > t-Tabeldengan demikian kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dinyatakan sangat signifikan.Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru ditunjukan oleh R² partial X1 terhadap Y yaitu sebesar 0,437. Hal ini sependapat dengan pendapat yang dikemukakan oleh A.Dale Timpe mengemukakan bahwa pemimpinlah yang menentukan kemana arah tujuan internal maupun tujuan eksternal, dan menyelaraskan keterampilan organisasi dengan kesempatan dan resiko dipengaruhi oleh lingkungan.

Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsung positif variabel kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,388 dengan nilai koefisien t_{hitung} sebesar 2,834. Nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja (X₂) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Y) dinyatakan signifikan. Besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,397.

Hal ini sesuai dengan pendapat Jennifer M George yang menyatakankepuasan kerja adalah koleksi dari rasa dan kepercayaan orang tentang pekerjaan mereka sekarang dengan tingkat atau derajat dari kepuasan kerja bisa terbentang dari sangat puas ke sangat tidak puas. (*job satisfaction is the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs. People's levels or degrees of job satisfaction can range from extreme satisfaction to extreme dissatisfaction*). Sebagai tambahan kepada sikap tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan.

Kepemimpinan dan Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa

kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsung positif variabel kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,542 dengan nilai koefisien F_{hitung} sebesar 20,694 Nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} pada alfa 0,05 yaitu 2,042 dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Y) dinyatakan signifikan.

Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru akan memberi kontribusi terhadap kualitas profesionalisme guru yaitu berupa meningkatnya kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan pencapaian hasil akan terlihat pada pencapaian hasil belajar peserta didik dan pembentukan karakter peserta didik yang berorientasi kepada pencapaian tujuan organisasi sekolah dan tujuan pendidikan nasional. Dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa Hipotesis 3 didukung secara positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Kinerja guru SMP NEGERI KECAMATAN SETU KABUPATEN BEKASI, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja guru SMP NEGERI Artinya peningkatan intensitas perilaku atau cara bertindak pemimpin dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, menginspirasi, memotivasi dan mengkoordinasi guru serta menyelenggarakan program-program peningkatan kompetensi guru akan mengakibatkan peningkatan Kinerja guru ASN SMP NEGERI.
2. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap Kinerja guru SMP NEGERI. Artinya peningkatan intensitas kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan Kinerja guru SMP NEGERI.
3. Terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara Gaya kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru ASN SMP NEGERI.

REFERENSI

- Andrew Dubrin. 2010. *Leadership: Research Findings, Practice and Skills*, Sixth Edition. South-Western.
- Andrew J. DuBrin. 2012. *Essentials of Management*, Ninth Edition
- Chuck Williams. 2011. *Management*, 6e. South Westerns
- David Body. 2009. *Management: an introduction* 4th ed. Spanyol.
- Dimiyati, Hamdani. (2014). *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Fred Luthan dan Jonathan. 2012. *International management: culture, strategy, and behavior* 8th ed. New York.
- Fred Luthans. 2011. *Organizational behavior: an*

evidence-based approach. 12th ed. New York.

- Ghozali, Imam., 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 20*. Cetakan VI. Badan Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greg L. Stewart Kenneth, G. Brown. 2011. *Human Research Management Linking Strategy to Practice*. New York.
- Hendraman (2015) *Revolusi Kinerja Kepala Sekolah*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- James L. Gibson. 2012. *Organizations: behavior, structure, processes*. New York.
- Jennifer M. George dan Gareth Jones. 2012. *Understanding and managing organizational behavior*. 6th ed. New Jersey.
- John A. Wagner III dan John R. Hollenbeck. 2010. *behavior: securing competitive advantage*. New York
- John R. Schermerhorn, Jr. James G Hunt, Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien. 2010. *Organizational Behavior*.
- Laurie J. Mullins. 2010. *Management & Organisational Behaviour*. Ninth Edition
- M. George dan Gareth Jones. 2012. *Understanding and managing organizational behavior*. 6th ed. New Jersey.
- Marie Dalton, Dawn Hoyle, and Marie Watts. 2011. *Human Relations*, Fourth Edition
- Mary Uhl-Bien. 2014. *Organizational Behavior*. 13ed.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Michael Armstrong. 2009. *Armstrong's handbook of management and leadership: a guide to managing for results*. London
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Raharjo joko. 2013.: 73. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Platinum, Jakarta
- Richard L. Daft with the assistance of Patricia G. Lane. 2010. *Management, Ninth Edition*. South-Western
- Ricky W. Griffin and Gregory Moorhead. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, Eleventh Edition. Canada
- Rivai dan Ella Sagala. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Cetakan ke-4. PT. Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Samuel C. Certo. 2012. *Modern management: concepts and skills* 12th ed. New Jersey
- Stephen P Robbins, Timothy A. Judge. 2013. *Organizational behavior*. 15th ed.
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter. 2013. *Management*. 11th ed. America
- Sandjaja dan Albertus Heriyanto. (2011). *Panduan Penelitian*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Yuniarsih dan Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung

PROFIL PENULIS

Dhefine Armelsa, latar belakang akademik sarjana Ilmu Komunikasi di Universitas Bhayangkara

Jakarta Raya dan tamat Program Pascasarjana dengan konsentrasi Management Pemasaran di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Selain masih aktif sebagai penyiar di Radio Elgangga Bekasi, saat ini tercatat sebagai DLB Akademi Komunikasi BSI Jakarta untuk mata kuliah Pengantar Dunia Penyiaran serta produksi Radio Non Berita

Tuty Mutiah, Menamatkan program strata satu di Universitas BSI Bandung jurusan komunikasi. Dan program strata dua di Universitas BSI Bandung jurusan komunikasi. Saat ini *freelancer* di production house sebagai penulis naskah, casting director dan talent coedinator. Sedangkan untuk iklan sebagai Manager Unit Dan saat ini juga mengajar sebagai dosen di Universitas Bina Sarana Informatika Fakultas Komunikasi dan Bahasa Program Studi penyiaran dengan mengajar di prodi penyiaran