

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI DI KOTA SUKABUMI

Prof. Dr. Edy Mulyadi Soepardi, MM.Akt¹⁾

¹⁾Dosen Pascasarjana Universitas Pakuan

Widodo, Diki sutisna, Denny Fakhrudin²⁾

²⁾Mahasiswa Magister manajemen Universitas Pakuan

ABSTRACT

This research can be classified in a correlational study that consists of two independent variables, namely the Principal Leadership and Teacher Work Motivation and one dependent variable, namely Teacher Job Satisfaction.

This study was conducted at five state Senior High Schools at South Tangerang City in 2012 with total sample of 129 people taken with proportional random sampling technique.

The method used is survey and data analysis techniques using correlation and regression statistical. The hypothesis testing performed on the significant level of 0.05 and 0,01. The results of the study showed that: First, there is positive and highly significant correlation between principal's leadership with teachers' job satisfaction with correlation coefficient, $r_{y_1} = 0.5683$ and regression equation $\hat{Y} = 78.042 + 0.382X_1$. Second, there is positive and highly significant correlation between work motivation with teacher job satisfaction, with correlation coefficient $r_{y_2} = 0.5974$, and regression equation $\hat{Y} = 50.497 + 0.573X_2$. Third, there is positive and highly significant correlation between principal leadership and work motivation all together with teacher job satisfaction with correlation coefficient $r_{y_{1,2}} = 0.7125$, and regression equation, $\hat{Y} = 31.738 + 0.278X_1 + 0.438X_2$

Based on the result above it can be concluded that teachers job satisfaction can be improved through principal's leadership and work motivation.

Keywords : teachers job satisfaction, principal's leadership and work motivation.

A. PENDAHULUAN

Sekolah merupakan suatu organisasi, yaitu organisasi sosial yang mempunyai struktur tertentu yang melibatkan sejumlah orang dengan tugas melaksanakan suatu fungsi untuk memenuhi harapan masyarakat. Dalam organisasi pendidikan, guru merupakan individu yang mempunyai peranan penting dalam menciptakan suatu kondusif untuk terciptanya proses belajar mengajar di sekolah. Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pembangunan bidang-bidang lain didasari oleh keberhasilan pembangunan bidang pendidikan. Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang memiliki andil besar untuk menentukan masa depan suatu bangsa, pendidikan merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia.

Peningkatan kualitas pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan yang representatif, kepemimpinan kepala sekolah, peran serta orang tua, masyarakat, dunia usaha, dan pemerintah, serta guru sebagai ujung tombak. Guru sebagai pendidik, dinyatakan dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 Bab 11 pasal 29, sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian. Peran guru sangat menentukan dalam penyelenggaraan pendidikan, baik secara praktis di lapangan/kelas maupun manajemen pendidikan di sekolah. Guru bertanggungjawab secara langsung untuk mewujudkan kurikulum yang direncanakan menjadi kegiatan yang nyata di sekolah.

Pembangunan di bidang pendidikan merupakan faktor yang sangat strategis dalam rangka meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga bangsa Indonesia mempunyai sumber daya manusia yang menuntut daya saing tinggi. Sejalan dengan konteks tersebut, pemerintah telah berupaya secara terencana dan terarah membangun sektor pendidikan di berbagai jenis dan jenjang pendidikan secara berkesinambungan . Untuk menciptakan dan mempertahankan kepuasan kerja sekolah yang memuaskan, perlu diusahakan adanya lingkungan kerja yang adil dan wajar dimana guru merasa diperlakukan layak sebagai manusia dalam menjalankan tugasnya. Pemberian prasarana guru dapat dilakukan secara jelas. Dengan demikian, perlu adanya kesadaran dari Kepala Sekolah untuk menciptakan gairah dan peningkatan moral kerja para guru dengan memperhatikan kebutuhan guru tersebut akan suasana dan lingkungan kerja yang memuaskan. Kemampuan dalam perencanaan belajar siswa yang baik akan mendorong efisien dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi serta penggunaan tenaga guru secara efisien tetap merupakan kunci ke arah yang lebih baik.

Guru merupakan tenaga kerja yang profesional dituntut meningkatkan kompetensinya. Guru harus sanggup dan mampu melaksanakan tugas serta bertanggungjawab dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, baik tingkat lulusan maupun di terima di perguruan tinggi. Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor yang dominan keberhasilan dan kemajuan sekolah sebagai suatu organisasi. Kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahan, membimbing dan mengarahkan tim kerja, semangat memimpin dan kompetensi kepala sekolah diperlukan dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Kepuasan kerja guru terhadap satuan pendidikan berkaitan dengan pelayanan. Kualitas pelayanan merupakan tuntutan yang tidak dapat ditawar karena peningkatan kualitas pelayanan akan menciptakan kepuasan kerja guru terhadap satuan pendidikan dan akan menciptakan loyalitas terhadap sekolah. Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja guru tinggi dapat berdampak positif terhadap prestasi kerja, Motivasi Kerja, dan kualitas kerjanya. Demikian sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pendidikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, masalah-masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru?
4. Apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan dan penghasilan guru dengan kepuasan kerja guru?
5. Apakah terdapat hubungan antara kreativitas guru dengan kepuasan kerja guru?
6. Apakah terdapat hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja guru?
7. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru?

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat dicermati berbagai variabel yang terkait dengan kepuasan kerja guru. Agar penelitian menjadi lebih fokus, maka lingkup penelitian ini membatasi pada masalah kepuasan kerja guru sebagai variabel terikat dan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Unit analisisnya adalah guru SMA Negeri Kota Tangerang Selatan bagian Barat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak lima sekolah.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru?

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritik, terdiri dari :
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi empiris yang dapat memperkaya dan mengkaji teori-teori yang telah berkembang dalam ilmu pendidikan,
 - b. Hasil pengkajian penelitian diharapkan memiliki dampak positif terhadap konsep manajemen pendidikan terutama pengembangan sumber daya manusia yang berkecimpung dalam dunia pendidikan,
2. Kegunaan praktis, terdiri dari :

- a. Memberikan masukan kepada guru bahwa keberhasilan pendidikan tidak hanya menjadi tanggungjawab kepala sekolah, melainkan juga tanggungjawab guru.
- b. Memberikan masukan kepada kepala sekolah untuk pertimbangan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan dilakukan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.
2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru
3. Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.

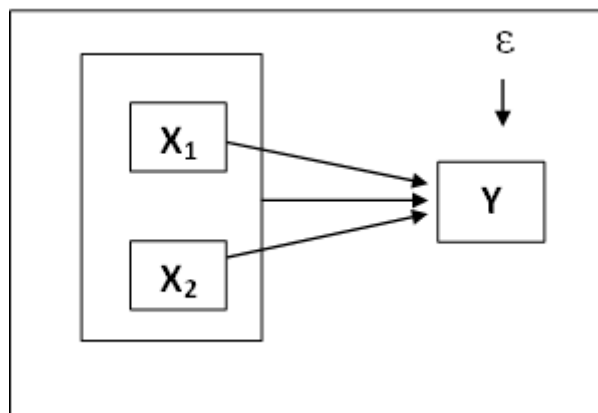
Tempat Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri yang ada di Kota Tangerang Selatan yang terdiri dari 5 SMA Negeri. Adapun rangkaian penelitian ini dimulai dengan persiapan penelitian, seminar proposal, penyusunan instrumen penelitian, uji coba instrumen, pengumpulan data tentang kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru, analisis data, dan di akhiri dengan penulisan laporan hasil penelitian.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Kegiatan penelitian ini merupakan upaya untuk menggambarkan beberapa variabel yang menyangkut hubungan yang terjadi berkaitan dengan aktivitas guru dalam menjalankan tugasnya di SMA Negeri Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini bertujuan menguji hipotesis untuk membuktikan hubungan antar variabel, yaitu hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru di SMAN di wilayah Kota Tangerang Selatan. Kontelasi masalah dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.

Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat pada Gambar 2 :



Gambar 1 : Konstelasi hubungan antara Variabel Penelitian

Keterangan :

- X1 : Kepemimpinan Kepala Sekolah
X2 : Motivasi Kerja
Y : Kepuasan kerja guru
E : Variabel lainnya

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) yang berada di Kecamatan Serpong Utara, Serpong, Setu, Pamulang, Kota Tangerang Selatan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), berjumlah 191 orang berasal dari 5 (lima) sekolah. Data guru PNS yang diambil sebagai populasi dalam penelitian ini pada tahun pelajaran 2012. Rincian jumlah guru sekolah masing-masing seperti pada Tabel 2

Tabel 2. Populasi Penelitian

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMAN 2 Tangerang Selatan	56
2.	SMAN 3 Tangerang Selatan	50
3.	SMAN 6 Tangerang Selatan	46
4.	SMAN 7 Tangerang Selatan	28
5.	SMAN 12 Tangerang Selatan	11
	Jumlah	191

2. Sampel Penelitian

Sampel yang di ambil menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

- n = Jumlah sampel penelitian
 N = Jumlah populasi
 e = Nilai presisi (0,05)

$$n = \frac{191}{1 + 191 (0,05)^2} = 129,272 = 129$$

Berdasarkan hasil perhitungan dari Slovin populasi yang diteliti, yaitu sebanyak 129 orang. Adapun teknik pengambilan sampel tersebut menggunakan teknik *proportional random sampling* dengan memperhatikan proporsi jumlah populasi pada masing-masing sekolah. Tujuan utamanya adalah agar semua populasi terwakili. Jika pengambilan contoh tidak secara acak, maka tidak dapat dijamin bahwa keseluruhan populasi dapat terwakili.

Langkah-langkah yang dilakukan untuk mengambil sampel adalah sebagai berikut: 1) Menetapkan populasi yaitu seluruh guru pada 5 sekolah di Kota Tangerang Selatan, 2) Memilih 129 orang sampel penelitian yang ditetapkan secara acak proporsional dari 191 orang yang ada di sekolah, dan 3) Membuat nomor sesuai jumlah guru pada setiap sekolah yang akan dipilih secara acak untuk menentukan sampel persekolah.

Adapun jumlah guru untuk keperluan uji coba instrumen adalah sebanyak 30 orang di luar sampel penelitian.

Tabel 3. Sampel Penelitian

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Perhitungan Jumlah Sampel	Pembulatan
1.	SMAN 2 Tangerang Selatan	56	$(56/191) \times 129 = 38,12$	38
2.	SMAN 3 Tangerang Selatan	50	$(50/191) \times 129 = 34,03$	34
3.	SMAN 6 Tangerang Selatan	46	$(46/191) \times 129 = 31,31$	31
4.	SMAN 7 Tangerang Selatan	28	$(28/191) \times 129 = 19,06$	19
5.	SMAN 12 Tangerang Selatan	11	$(11/191) \times 129 = 7,49$	7
	Jumlah	191		129

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

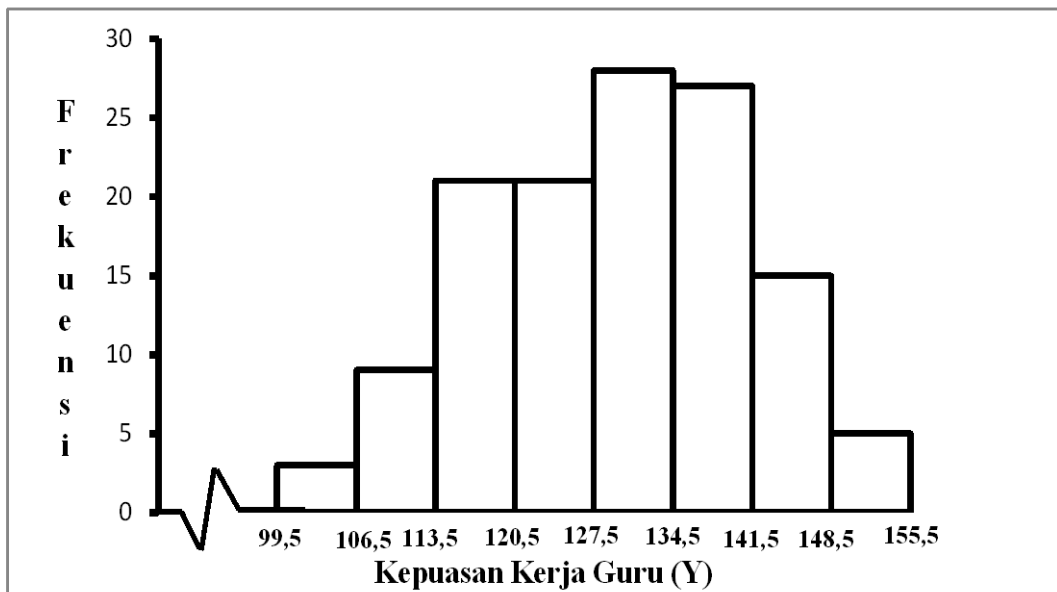
1. Deskripsi data Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengukuran variabel Kepuasan Kerja Guru, diperoleh deskripsi data sebagai berikut:

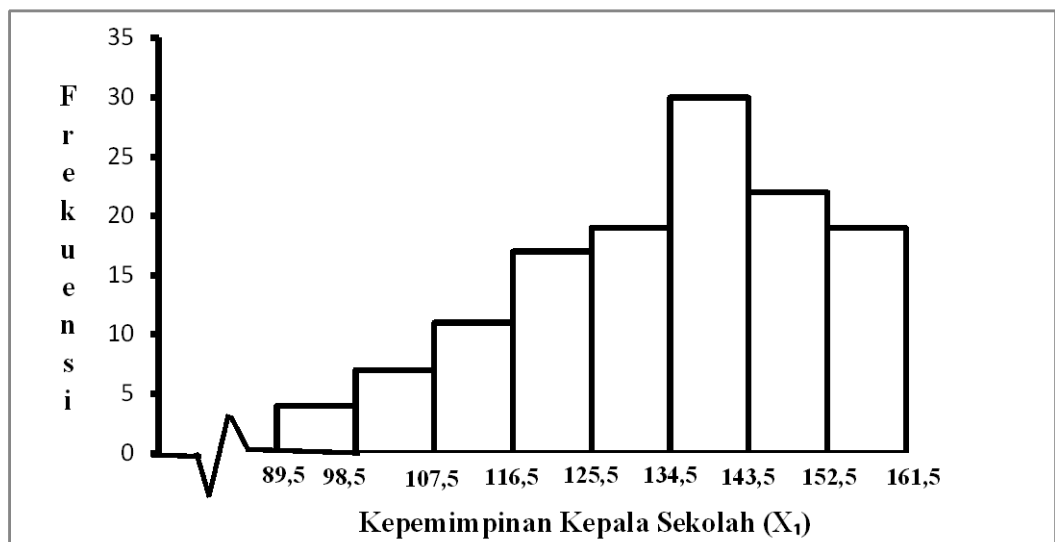
Tabel 4. Deskripsi Data Hasil Perhitungan Kuesioner Kepuasan Kerja Guru (Y)

No.	Statistik	Hasil
1	Rata-rata skor (<i>mean</i>)	129,349
2	Nilai Tengah (<i>Median</i>)	124,625
3	Nilai yang sering muncul (<i>Modus</i>)	133,625
4	Standar deviasi (<i>SD</i>)	11,533
5	Nilai maksimum	155
6	Nilai minimum	100
7	Rentang nilai (<i>range</i>)	56
8	Total nilai	16686
9	Varians sampel	133,010

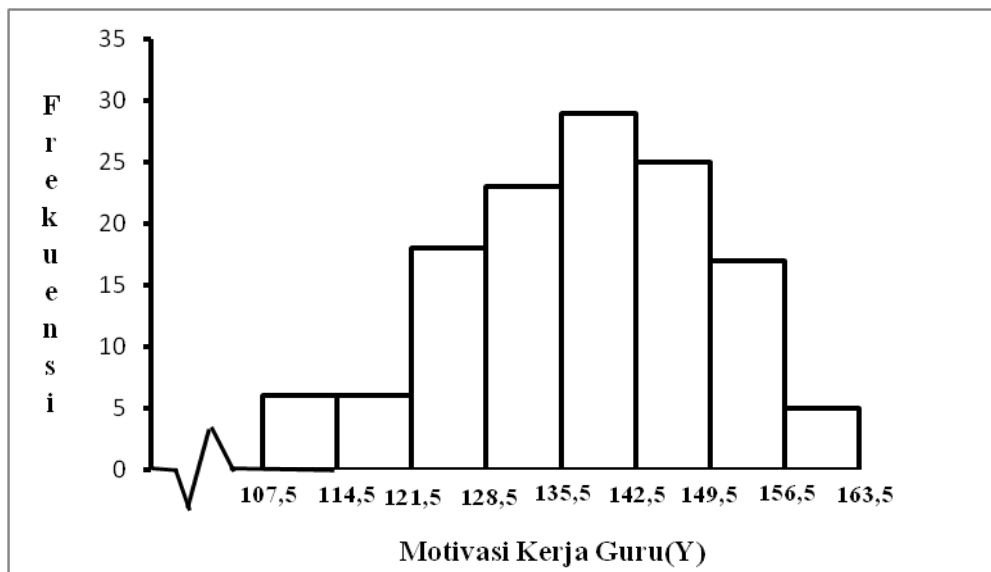
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Sturgess*, didapat jumlah kelas interval sebanyak 8 dengan jarak kelas yaitu 7. Distribusi frekuensi data variabel Kepuasan Kerja Guru Nampak pada tabel 8, serta histogram pada gambar 2.



Gambar 2. Histogram Data Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)



Gambar 3. Histogram Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)



Gambar 4. Histogram Data Variabel Motivasi kerja (X₂)

Berdasarkan temuan tersebut di atas, maka dapat dibandingkan antara nilai rata-rata skor empirik (*mean*) dengan nilai tengah teoretik sehingga dapat diketahui keberadaan data yang sebenarnya ditemukan dalam penelitian ini. Perbandingan itu disajikan dengan menampilkan nilai tengah teoretik dengan rata-rata skor empirik (*mean*) sebagaimana terlihat pada gambar berikut:

Sesuai gambar tersebut dapat diketahui bahwa nilai *mean* (rata-rata empirik) data variabel motivasi kerja (X₂) yaitu = 137,636 adalah lebih besar dari nilai tengah teoretik = 99. Hal ini mengindikasikan bahwa data variabel motivasi kerja (X₂) adalah relatif tinggi.

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas Data Galat Baku Taksiran (Y - Ŷ₁) Persamaan Regresi antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dengan Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) : Ŷ = 78,042 + 0,382X₁

Berdasarkan perhitungan uji normalitas galat baku taksiran (Y - Ŷ₁) persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y), diperoleh nilai terbesar luas daerah (L_{0max}) sebesar 0,04164, sementara L_{tabel} untuk n = 129 dan taraf signifikansi = 0,05 sebesar 0,07801. Persyaratan galat baku berdistribusi normal adalah jika L₀ < L_t. Dengan demikian, galat baku taksiran (Y - Ŷ₁) persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi normal, karena L₀ sebesar 0,04164 < L_t sebesar 0,078008 pada taraf kepercayaan α = 0,05 dan n = 129.

b. Uji Normalitas Data Galat Baku Taksiran Persamaan Regresi antara Variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) : $\hat{Y} = 50,497 + 0,573X_2$

Berdasarkan perhitungan uji normalitas galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_2$) persamaan regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y), diperoleh nilai terbesar luas daerah (L_{0maks}) = 0,03323, sementara sementara L_{tabel} untuk $n = 129$ dan taraf signifikansi = 0,05 sebesar 0,07801. Persyaratan galat baku berdistribusi normal adalah jika $L_0 < L_t$. Dengan demikian, galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_2$) persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi normal, karena L_0 sebesar 0,03323 < L_t sebesar 0,07801 pada taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ dan $n = 129$.

Tabel 6. Rangkuman Uji Normalitas Galat Baku Taksiran $Y - \hat{Y}_1$ dan Galat Baku Taksiran $Y - \hat{Y}_2$

No.	Galat	L_0	$L_t (\alpha = 0,05)$	Kesimpulan
1.	$Y - \hat{Y}_1$	0,04164	0,07801	Normal
2.	$Y - \hat{Y}_2$	0,03323	0,07801	Normal
Syarat normal: $L_0 < L_t$				

Keterangan : L_0 = Nilai Liliefors angka maksimum

L_{hitung} = Tabel Liliefors dengan taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$

Berdasarkan tabel di atas maka H_0 untuk X_1 , X_2 dan Y menyatakan sebaran sampel mengikuti distribusi normal dapat diterima karena $L_0 < L_{tabel}$, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ; sebaran skor variabel kepuasan kerja guru (Y), kepemimpinan kepala sekolah (X_1), dan motivasi kerja (X_2) berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas Varians

Pengujian homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians populasi bersifat homogen atau tidak. Pengujian homogenitas dilakukan dengan uji *Bartlet*. Kriteria pengujiannya adalah terima H_0 jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ pada tarap signifikan $\alpha = 0,05$.

a. Pengujian Homogenitas Data Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) atas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan, homogenitas data Kepuasan Kerja Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} = 34,4400$, sedangkan χ^2_{tabel} untuk $dk = 57$ dan taraf signifikansi = 0,05 sebesar = 75,6237, Persyaratan varians homogen adalah jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. Dengan demikian, varians data variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) atas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) berasal dari populasi yang homogen, karena χ^2_{hitung} sebesar 34,4400 < χ^2_{tabel} sebesar 75,6237 pada taraf signifikansi = 0,05 dengan $dk = 57$

b. Pengujian Homogenitas Data Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) atas Variabel Motivasi kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan, homogenitas data Kepuasan Kerja Guru atas Motivasi Kerja diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} = 28,6575$ sedangkan χ^2_{tabel} untuk $dk =$

45 dan taraf signifikansi = 0,05 sebesar = 61,6562, Persyaratan varians homogen adalah jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. Dengan demikian, varians data variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) atas variabel Motivasi kerja (X_2) berasal dari populasi yang homogen, karena χ^2_{hitung} sebesar 28,6575 < χ^2_{tabel} sebesar 61,6562 pada taraf signifikansi = 0,05 dengan dk = 45.

Tabel 7. Uji Homogenitas Varian Data Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) atas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Variabel Motivasi Kerja (X_2).

No	Varian yang diuji	Jumlah sampel	dk	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Keputusan
1	Y atas X_1	129	57	34,4400	76,6237	Homogen
2	Y atas X_2	129	45	28,6575	61,6562	Homogen
Persyaratan homogen $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$						

Keterangan : X_1 = Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah
 X_2 = Variabel Kepuasan Motivasi Kerja
Y = Variabel Kepuasan Kerja
 X^2_{hitung} = Hasil perhitungan
 X^2_{tabel} = indeks tabel pada taraf signifikan 95% atau 0,05

Berdasarkan kriteria yang ditetapkan dapat disimpulkan bahwa data pada variabel X_1 , X_2 , dan Y mempunyai varians yang homogen atau berasal dari populasi homogen diterima.

Pengujian Hipotesis

1. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \rho_{y1} = 0$ Tidak terdapat hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru .

$H_1 : \rho_{y1} > 0$ Terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru .

Berdasarkan perhitungan regresi, hubungan fungsional antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 78,042 + 0,382X_1$.

Uji signifikansi regresi menunjukkan bahwa F_{hitung} regresi = 60,574, sedangkan F_{tabel} untuk dk 1 : 127 (pembilang = 1 dan penyebut = 127) dengan taraf signifikansi 0,05 = 3,916, dan taraf signifikansi 0,01 = 6,839. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Syarat signifikan adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) yang ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 78,042 + 0,382X_1$, bersifat sangat signifikan ($F_h = 60,574 > 6,839 = F_{t(\alpha = 0,01)}$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru.

Uji linieritas sebagai salah satu persyaratan untuk menggunakan korelasi *Product Moment Pearsons* menunjukkan bahwa F_{hitung} tuna cocok = 0,565,

sedangkan F_{tabel} untuk dk 56 : 71 (pembilang = 56 dan penyebut = 71) dengan taraf signifikansi 0,05 = 1,510. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}(\alpha = 0,05)$. Syarat linear adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dengan demikian, korelasi *Product Moment Pearson* dapat digunakan.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,5683 dan nilai koefisien determinasi (r^2_{y1}) sebesar 0,3329. Hal ini menunjukkan bahwa 33,29 % variabel Kepuasan Kerja Guru dapat diterangkan oleh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Uji signifikansi koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 7,7829$ sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 = 1,9600 dan taraf signifikansi 0,01 = 2,5758. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Syarat signifikan adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga korelasi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) adalah sangat signifikan ($t_h=7,7829 > 2,5758 = t_{t(\alpha = 0,01)}$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru.

Hasil perhitungan korelasi dan uji signifikansi korelasi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Korelasi dan Uji Signifikansi Korelasi Variabel X_1 dengan Y

r_{y1}	r^2_{y1}	t_{hitung}	$t_{tabel}(0.05;125)$	$t_{tabel}(0.01;125)$	Kesimpulan
0,5683	0,3329	7,7829 **	1,9600	2,5758	Sangat signifikan

Berdasarkan tabel 16, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi sangat signifikan, karena t hitung $>$ t tabel pada $\alpha=0,05$ dengan $dk=125$

2. Hubungan antara Motivasi kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \rho_{y1} = 0$ Tidak terdapat hubungan antara Motivasi kerja dengan Kepuasan Kerja Guru

$H_1 : \rho_{y1} > 0$ Terdapat hubungan positif antara Motivasi kerja dengan Kepuasan Kerja Guru.

Berdasarkan perhitungan regresi, hubungan fungsional antara Motivasi kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 50,497 + 0,573X_2$.

Ringkasan uji signifikansi dan linearitas regresi variabel Motivasi kerja (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Ringkasan Analisis Varians (ANOVA) Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Variabel X₂ dengan Y

SUMBER VARIASI	dk	JK	RKT	Fhitung	Ftabel		Kesimpulan
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	
Total	2175340	2175340	2175340				
Koefisien (a)	2158314.698	2158314.698	2158314.698				
Regresi (b/a)	6,075.3082	6,075.3082	6,075.3082	70,463**	3,916	6,839	Sangat signifikan
Sisa	10,949.9942	86.2204	10,949.9942				
Tuna Cocok	3,613.2553	82.1194	3,613.2553	0,929 ^{ns}	1,525	1,81	Linear
Galat	7,336.7389	88.3944	7,336.7389				

Keterangan

dk : Derajat Bebas

JK : Jumlah Kuadrat

RJK : Rata-rata Jumlah Kuadrat

** : Sangat Signifikan ($F_{hitung} = 70,463 > F_{tabel} = 6,839$)

^{ns} : Non Signifikan/Linier ($F_{hitung} = 0,929 < F_{tabel} = 1,525$)

Uji signifikansi regresi menunjukkan bahwa F_{hitung} regresi = 77,476, sedangkan F_{tabel} untuk dk 1 : 127 (pembilang = 1 dan penyebut = 127) dengan taraf signifikansi 0,05 = 3,916, dan taraf signifikansi 0,01 = 6,839. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Syarat signifikan adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga persamaan regresi antara variabel Motivasi kerja (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) yang ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 50,497 + 0,573X_2$ bersifat sangat signifikan ($F_h = 70,463 > 6,839 = F_{t(\alpha = 0,01)}$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Motivasi kerja dengan Kepuasan Kerja Guru.

Uji linieritas sebagai salah satu persyaratan untuk menggunakan korelasi *Product Moment Pearsons* menunjukkan bahwa F_{hitung} tuna cocok = 0,929, sedangkan F_{tabel} untuk dk 44 : 83 (pembilang = 44 dan penyebut = 83) dengan taraf signifikansi 0,05 = 1,525. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}(\alpha = 0,05)$. Syarat linear adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dengan demikian, korelasi *Product Moment Pearson* dapat digunakan.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,5974 dan nilai koefisien determinasi (r^2_{y2}) sebesar 0,3568

Hal ini menunjukkan bahwa 35,68 % variabel Kepuasan Kerja Guru dapat diterangkan oleh variabel Motivasi Kerja Guru.

Uji signifikansi koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 8,3942$ sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 = 1,9600 dan taraf signifikansi 0,01 = 2,5758. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Syarat signifikan adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga korelasi antara variabel Motivasi kerja (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) adalah sangat signifikan ($t_h=8,3942 > 2,5758 = t_{(\alpha = 0,01)}$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Motivasi kerja dengan Kepuasan Kerja Guru.

Hasil perhitungan korelasi dan uji signifikansi korelasi variabel Motivasi kerja (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Perhitungan Korelasi dan Uji Signifikansi Korelasi Variabel X_2 dengan Y

r_{y1}	r^2_{y1}	t_{hitung}	$t_{tabel(0.05;125)}$	$t_{tabel(0.01;125)}$	Kesimpulan
0,5974	0,3568	8,8021 **	1,9600	2,5758	Sangat signifikan

Berdasarkan tabel 18, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi sangat signifikan. Hal ini dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dengan $dk = 125$

3. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \rho_{y.12} = 0$ Tidak terdapat hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru.

$H_1 : \rho_{y.12} > 0$ Terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru.

Berdasarkan perhitungan regresi, hubungan fungsional antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut $\hat{Y} = 31,738 + 0,278X_1 + 0,438 X_2$

Ringkasan uji signifikansi regresi ganda variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Ringkasan Analisis Varians (ANOVA) Uji Signifikansi Regresi Ganda Variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Fhitung	F tabel		Kesimpulan
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	
Total	128	17,025.3023	17,025.3023				
Regresi	2	8,643.3720	4,321.6860	64,965**	3,08	4,778	Sangat Signifikan
Sisa	126	8,381.9303	66.5233				

Keterangan

dk : Derajat Bebas

JK : Jumlah Kuadrat

RJK : Rata-rata Jumlah Kuadrat

** : Sangat Signifikan ($F_{hitung} = 64,965 > F_{tabel} = 4,778$)

Uji signifikansi regresi ganda menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 64,965$, sedangkan F_{tabel} untuk db 2 : 126 (pembilang = 2 dan penyebut = 126) dengan taraf signifikansi 0,05 = 3,08, dan taraf signifikansi 0,01 = 4,778. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Syarat signifikan adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga regresi ganda antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) yang ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 31,738 + 0,278X_1 + 0,438 X_2$ bersifat sangat signifikan ($F_h = 64,965 > 4,778 = F_{t(\alpha = 0,01)}$). Setiap peningkatan 10 unit Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan 10 unit Motivasi kerja (X_2) akan meningkatkan Kepuasan Kerja Guru (Y) sebesar 38,901 unit. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi, kekuatan hubungan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan variabel Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) adalah $R = 0,7125$, dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,5077. Hal ini menunjukkan bahwa 50,77 % variabel Kepuasan Kerja Guru dapat diterangkan oleh baik variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan variabel Motivasi Kerja Guru.

Hasil perhitungan korelasi dan uji signifikansi korelasi ganda variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan variabel Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil Perhitungan Korelasi dan Uji Signifikansi Korelasi Ganda Variabel X_1 dan X_2 secara Bersama-sama dengan Y

R	R ²	F _{hitung}	F _{tabel} ($\alpha = 0,05$)	F _{tabel} ($\alpha = 0,01$)	Kesimpulan
0,7125	0,5077	64,965 **	3,08	4,778	Sangat Signifikan
Syarat Signifikan: F _{hitung} > F _{tabel}					

Berdasarkan tabel 20, dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru sangat signifikan, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$.

B. Uji Korelasi Parsial

1. Korelasi Parsial Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y), Jika Motivasi Kerja (X_2) dikontrol

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi parsial antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru dikontrol oleh Motivasi kerja adalah $R_{yx.12} = 0,4843$. Sedangkan untuk $n = 129$ didapat $R_{tabel} = 0,176$ untuk taraf signifikan 5% dan $R_{tabel} = 0,230$ untuk taraf signifikan 1%, hal ini jelas $R_{yx.12} > R_{tabel}$, Jadi setiap subyek dalam sampel bila nilai Motivasi Kerja gurunya tetap, maka hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru lebih kuat. Hal ini berarti bila kepemimpinan kepala sekolah lebih ditingkatkan, maka kepuasan kerja guru akan jauh lebih tinggi.

Untuk menguji tingkat signifikansi koefisien korelasi parsial antara X_1 dan Y yang dikontrol oleh variabel X_2 dilakukan dengan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,2132$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 = 1,9600 dan taraf signifikansi 0,01 = 2,5758. Syarat signifikan adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, korelasi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru tetap signifikan walau nilai variabel Motivasi kerja dikontrol. Dengan perkataan lain Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru, dengan kontribusi sebesar 0,2345 (23,45 %).

2. Korelasi Parsial Antara Motivasi kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja Guru (Y), Jika Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dikontrol

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi parsial antara Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Guru dikontrol oleh kepemimpinan kepala sekolah adalah $R_{yx.12} = 0,5224$. Sedangkan untuk $n = 129$ didapat $R_{tabel} = 0,176$ untuk taraf signifikan 5% dan $R_{tabel} = 0,230$ untuk taraf signifikan 1%, hal ini jelas $R_{yx.12} > R_{tabel}$, Jadi setiap subyek dalam sampel bila kepemimpinan kepala sekolahnya tetap, maka hubungan antara Motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru lebih kuat.

Untuk menguji tingkat signifikansi dari koefisien korelasi parsial antara X_2 dengan Y yang dikontrol oleh variabel X_1 dilakukan dengan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,8761$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 = 1,9600 dan taraf signifikansi 0,01 = 2,5758. Syarat signifikan adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, korelasi antara variabel Motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru tetap signifikan walau nilai variabel kepemimpinan kepala sekolah dikontrol. Dengan perkataan lain kepemimpinan kepala sekolah

tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hubungan Motivasi kerja dan kepuasan kerja guru, dengan kontribusi sebesar 0,2729 (27,29 %). Uji signifikansi parsial dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Ringkasan Hasil Perhitungan Korelasi Parsial dan Uji Signifikansi Parsial

Korelasi antara	Variabel Pengendali	r_{hitung}	r_{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
X ₁ dengan Y	X ₂	0,4843	0,176	Signifikan
X ₂ dengan Y	X ₁	0,5224	0,176	Signifikan

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Untuk menguji hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X₁ dengan variabel Y diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi yaitu dengan uji t. Kriteria pengujian signifikansi koefisien korelasi adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien korelasi dinyatakan signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 7,7829$ sedangkan $t_{tabel} = 1,960$ ($n = 129$ dan $\alpha = 0,05$), dan $t_{tabel} = 2,576$ ($n = 129$ dan $\alpha = 0,01$) berarti koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) adalah sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru.

Kekuatan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,5682 dan koefisien determinasi (r^2_{y2}) sebesar 0,3229. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan/memberi kontribusi sebesar 32,29% terhadap kepuasan kerja guru.

Mengacu pada sudut pandang sintesis teori yang melandasi penelitian dinyatakan bahwa kepuasan kerja guru adalah serangkaian perasaan menyenangkan yang bersifat positif atau negatif dari pengalaman kerja seseorang atas sifat pekerjaan, tanggungjawab, pengawasan/supervisi, rekan kerja, kenyamanan kerja, penghargaan dan hukuman, dan kesempatan promosi pekerjaan. Sintesis teori di atas merujuk dan mempertimbangkan pandangan diantaranya James L. Gibson et al. menyatakan, *job satisfaction is attitude that individuals have about their job. It results from their perceptions of their job, based on factors of the work environment, such as the supervisor's style, policies, and fringe benefits.* Kepuasan kerja adalah sikap individu yang memiliki pekerjaan mereka. Ini merupakan persepsi tentang pekerjaannya, berdasarkan faktor-faktor lingkungan kerja, seperti gaya supervisi, kebijakan, dan tunjangan. Husein Umar menyatakan kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang

tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

2. Hubungan Antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Untuk menguji hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X_2 dengan variabel Y diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi yaitu dengan uji t. Kriteria pengujian signifikansi koefisien korelasi adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien korelasi dinyatakan signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 8,3942$ sedangkan $t_{tabel} = 1,960$ ($n = 129$ dan $\alpha = 0,05$), dan $t_{tabel} = 2,576$ ($n = 129$ dan $\alpha = 0,01$) berarti koefisien korelasi antara Motivasi kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) adalah sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan Kepuasan Kerja Guru.

Kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan Kepuasan Kerja Guru ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,5974 dan koefisien determinasi (r^2_{y2}) sebesar 0,3568. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berperan/memberi kontribusi sebesar 35,68 % terhadap kepuasan kerja guru.

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan diluar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Dengan kata lain motivasi kerja mempunyai dua dimensi, yaitu: 1) dimensi dorongan internal, dan 2) dimensi dorongan eksternal. Motivasi kerja merupakan proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru berperilaku yang mengarah pada upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Secara Bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Menguji hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) diperlukan uji signifikansi yaitu dengan uji F. Kriteria pengujian signifikan koefisien korelasi ganda adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien korelasi ganda adalah sangat signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 64,9650$ sedangkan $F_{tabel} = 3,08$ (dk pembilang = 2, dk penyebut = 126, dan $\alpha = 0,05$), dan $F_{tabel} = 4,778$ (dk pembilang = 2, dk penyebut = 129, dan $\alpha = 0,01$) berarti koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) adalah sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.

Kekuatan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru ditunjukkan dengan

koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,7125 dan koefisien determinasi (r^2_{y2}) sebesar 0,5077. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berperan/memberi kontribusi sebesar 50,77 % terhadap kepuasan kerja guru.

C. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian dilakukan untuk mempelajari hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Adapun unit analisisnya adalah guru. Berdasarkan hasil data penelitian yang telah dibahas pada bab IV, dengan persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas serta uji keberartian regresi telah dipenuhi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru ($t_h=7,7829 > 2,5758 = t_{t(\alpha = 0,01)}$) dengan koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,5683. Besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam menerangkan kepuasan kerja guru adalah 33,29% ($r_{y1}^2 = 0,3329$). Hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y}=78,042+0,382X_1$, dan hubungan tersebut bersifat sangat signifikan ($F_{hitung}=60,574 > F_{tabel} = 6,839, \alpha=0,05$) yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,382 unit kepuasan kerja guru.
2. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan motivasi kerja (X_2) dengan kepuasan kerja guru ($t_h=8,3942 > 2,5758 = t_{t(\alpha = 0,01)}$) dengan koefisien korelasi (r_{y2}) adalah 0,5974. Kontribusi variabel motivasi kerja dalam menerangkan kepuasan kerja guru adalah sebesar 35,68 % ($r_{y2}^2=0,3568$). Hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru memenuhi persamaan regresi $\hat{Y} = 50,497 + 0,573X_2$ yang berarti setiap peningkatan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,573 unit.
3. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru (Y) dengan koefisien korelasi $r_{y1,2}$ adalah 0,7125. Kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dalam menerangkan variabel kepuasan kerja guru adalah sebesar 50,77 % ($r_{y1,2}^2 = 0,5077$). Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja bersama – sama dengan kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 31,738+ 0,278X_1 + 0,438 X_2$.

Implikasi

Penelitian ini mempelajari hubungan antara variabel secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, meningkatkan kepuasan kerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah. Meningkatkan kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru, maka kedua variabel bebas dapat memberikan kontribusi yang positif dan sangat signifikan dengan kepuasan kerja guru. Untuk itu perlu

merumuskan berbagai upaya meningkatkan kepuasan kerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

1. Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi dan andil yang besar pada peningkatan kepuasan kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan memberikan contoh-contoh yang baik terhadap bawahan, memberikan dorongan pada bawahan agar tetap semangat, memberikan perintah disertai dengan petunjuk yang jelas, dan memberikan penghargaan kepada bawahan, sehingga mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas. Kepuasan kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan dorongan yang besar kepada guru untuk berprestasi, memberikan kepercayaan penuh kepada guru dalam melaksanakan tugas dengan baik dan memberikan penghargaan seperti promosi bagi guru. Memberikan kepada guru untuk menduduki suatu jabatan di sekolah seperti wakil kepala sekolah, wali kelas, pembina OSIS, dan sebagainya. Menjadi panitia dalam kegiatan sekolah merupakan suatu sarana yang efektif untuk memberi kesempatan guru untuk berprestasi. Guru akan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya untuk melakukan tugas yang diberikan oleh atasannya.

2. Upaya peningkatan Kepuasan Kerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru

Dengan memperhatikan hubungan antara motivasi kerja dimana masing-masing memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja guru. Motivasi kerja dapat muncul melalui keinginannya untuk memperoleh prestasi dalam pekerjaannya. Keinginan berprestasi dapat mendorong kinerjanya untuk selalu bekerja dengan prima. Kepala sekolah hendaknya memberikan kesempatan yang seluas luasnya terhadap guru yang memiliki keinginan untuk berprestasi tetapi tetap harus menjaga norma dan etika profesionalismenya.

Motivasi berfungsi sebagai pendorong, pengarah dan sekaligus sebagai penggerak perilaku seseorang untuk mencapai tujuan. Kebutuhan-kebutuhan dan dorongan merupakan fakta biologis kongkrit, sedangkan bagaimana cara orang memuaskan dan memenuhi kebutuhan dan dorongan merupakan fakta sosial. Untuk itu diperlukan pola kepemimpinan dengan memfungsikan human relation dalam manajemen, yaitu memotivasi para guru, membangkitkan dan menggugah daya gerak mereka untuk bekerja lebih giat. Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kepuasan kerja guru, besar atau kecilnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru tergantung kepada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja tidak lain adalah proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan terhadap kepuasan kerja guru. Sehingga kepuasan kerja guru tercapai apabila perasaan menyenangkan atas pekerjaan yang mereka lakukan, kenyamanan kerja, dan kesempatan promosi.

3. Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru dalam Hubungannya dengan Peningkatan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama.

Dengan mengkaji hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru, maka terbukti kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hal tersebut maka perlu diupayakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama.

Upaya-upaya yang dilakukan, yaitu : 1) Kepala sekolah memberikan dorongan yang sangat besar kepada guru untuk berprestasi, 2) Kepala sekolah memberikan tugas disertai petunjuk yang jelas, apabila guru diberikan pekerjaan yang rumit atau kompleks, 3) Kepala sekolah harus berpartisipasi secara bersama-sama dalam hal tertentu untuk menyelesaikan tugas/program. Dengan adanya partisipasi seperti ini akan mengurangi gap antara pemimpin dengan guru/bawahannya, 4) membentuk perilaku dan membangun pengakuan terhadap profesionalisme guru, yang berujung pada kepuasan kerja guru, 5) Mendorong dan mengarahkan guru untuk meningkatkan karirnya sampai puncak prestasi, 6) Memberikan pengakuan dan penghargaan (*reward*) kepada guru yang berhasil menyelesaikan tugas / pekerjaan dengan baik, sehingga memberikan terhadap kepuasan kerja guru, 7) Guru perlu ditingkatkan terhadap motivasi kerja, kesadaran terhadap pekerjaan serta komitmen terhadap pekerjaan, 8) Menjalin hubungan yang harmonis diantara warga sekolah, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi tersebut, saran-saran yang dapat diberikan, yaitu :

1. Kepala sekolah dalam hal ini selaku pemimpin harus menyusun rencana kerja yang strategis untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam peranannya sebagai pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan baik, bersifat terbuka, dan memberikan ketauladanan, mengarahkan secara jelas, terarah serta disertai pengawasan. Kepala sekolah harus dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan sukarela dan senang hati, sehingga bisa menciptakan kepuasan kerja guru.
2. Guru diharapkan dapat meningkatkan motivasi dalam berkerja agar menjadi guru yang profesional selalu meningkatkan kompetensinya melalui peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedang berkembang serta berorientasi untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
3. Perlu ditanamkan kepada seluruh warga sekolah, baik guru maupun kepala sekolah untuk menciptakan sistem dan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat dipahami dan diterima bersama, dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja.
4. Masyarakat ataupun institusi pendidikan agar ikut meningkatkan mutu pendidikan melalui respon positif terhadap kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah. Peningkatan kualitas guru melalui upaya

memberikan motivasi kepada guru dan memberikan hal-hal yang dapat membuat guru mempunyai perasaan puas di sekolah, seperti upaya untuk melengkapi sarana dan prasarana, pemberian penghargaan, pembagian tugas yang proporsional dan penghargaan terhadap karir guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt Jason A, Lepine Jeffery A, Wesson Michael J., *Organization Behavior*. McGraw-Hill, New York, 2009.
- Danim, Sudarwan. *Kepemimpinan Pendidikan, Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Alfabeta : Bandung, 2010.
- Gibson, L, James, Ivancevich, M. John, Donnelly H. James, Konopaske. *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Companies: New York, 2006.
- Hellriegel, Don and Slocum, John W. *Organizational Behavior*. Manson : South-Western, 2011.
- Kinicki, Angelo dan Williams, Brian K. *Management*. McGraw-Hill Companies : New York, 2006.
- Kreitner and Kinicki. *Organization Behavior*. McGraw-Hill : New York. 2010
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill : New York, 2011.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. PT. Bumi Aksara: Jakarta, 2009
- Mulyasa, E. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. Bumi Aksara: Jakarta, 2011.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia: Bogor, 2005.
- Permadi, Dadi H dan Arifin, Daeng H. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. PT. Sarana Pancakarya Nusa: Bandung, 2007.
- Purwanto, Ngalim P. *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya: Jakarta, 2010.
- Rue, W Leslie and Byars, L Lioyd. *Supervision Key Link to Productivity*. McGraw-Hill International : New York, 2007
- Riduwan. *Dasar-dasar Statistika*. Alfabeta : Bandung, 2010
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Rajagrafindo: Jakar
- Rivai, Veithzal dan Murni, Sylviana. *Education Management, Analisis Teori dan praktek*. PT. Raja Grafindo: Jakarta, 2009.
- Robins, Judge. *Organizational Behavior*. Pearson Hall : New Jersey, 2009.
- Sagala, Syaiful. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta: Bandung, 2009.
- Schunk H, Dale and , Paul, Pintrich R. P, Judith, Meece L. *Motivation In Education*. New Jersey: Ohio, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan, pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta: Bandung, 2
- Siagian, P. Sondang . *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta: 2004.
- Tella, Adeyinka. *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organization Commitment of Library*. Personal In Academic and Research Libraries. Negeria : Federal College, 2007.
- Timothy, P Stepen, A. Judge. *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall : New Jersey, 2009.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Manajemen Pendidikan*. Alfabeta: Bandung, 2010.
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara: Jakarta, 2011.

- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia : Jakarta, 2005.
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta, 2010.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. RajaGrafindo: Jakarta, 2010.
- Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Alfabeta: Bandung, 2009.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo: Jakarta, 2011.
- Winardi, J. *Motivasi, Pemotivasian, Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2008.
- Yukl, Gary. *Leadership In Organizations*. Pearson Prentice Hall: New Jersey, 2006.