

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPN 24 MEDAN

Buana Chandro Sihotang¹, Elfrianto², Salim Aktar³

¹Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

^{2,3}Dosen Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : buanachandrosihotang@gmail.com, elfrianto@umsu.ac.id, salimaktar@umsu.ac.id

Abstract: The leadership of Schools, Work Motivation, and Job Satisfaction with Teacher Performance of SMPN 24 Medan City. This study aims to determine effect of: (1) leadership headmaster with teacher performance; (2) work motivation with teacher performance; (3) job satisfaction with teacher performance; and (4) leadership headmaster, work motivation, and job satisfaction together with teacher performance. The population of this research is the teacher of SMPN 24 Medan City with the sample is 53 people. The method of research is correlational quantitative research with three independent variables and one dependent variable. Based on the hypothesis testing can be concluded there is a significant relationship between: (1) leadership headmaster with teacher performance of 0.538; (2) work motivation and teacher performance of 0.404; (3) job satisfaction and teacher performance of 0.390; and (4) leadership headmaster, work motivation, and job satisfaction together with teacher performance of 0.666. Overall, the result of the research shows that the improvement of teacher performance can be done through the improvement of leadership headmaster, work motivation, and job satisfaction.

Keywords: Leadership of schools, Work motivation, Job satisfaction, Teacher performance.

Abstrak: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 24 Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara: (1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) motivasi kerja terhadap kinerja guru; (3) kepuasan kerja terhadap kinerja guru; dan (4) kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Populasi penelitian adalah guru SMPN 24 Medan dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang. Metode penelitian jenis penelitian kuantitatif korelasional dengan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang berarti antara: (1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,538; (2) motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,404; (3) kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,390; dan (4) kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 0,666. Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan

secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

(Hlm. 622-637)

ketika berbicara masalah pendidikan karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses belajar mengajar di sekolah, keberhasilan peserta didik serta hasil pendidikan yang berkualitas merupakan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Menurut penelitian Syofiarni (2006:8-11) menyimpulkan tingkat pelaksanaan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dikelola oleh para pengelola KKG di kecamatan Padang Panjang Barat mencapai angka 79% dengan kategori cukup dengan tingkat kinerja guru mencapai kategori baik dengan angka 82%. Artinya kinerja guru di Kecamatan Padang Panjang Barat meningkat sebab pelaksanaan atau kegiatan KKG tersebut difungsikan untuk menambah wawasan mengajar, tukar pengalaman sehingga merupakan kebutuhan guru dalam mengembangkan kemampuan belajar mengajar untuk tercapainya tujuan pendidikan di sekolah.

Anni (2010:22-24) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang menjadi kendala dalam peningkatan mutu pendidikan adalah kinerja guru yang erat kaitannya dengan motivasi berprestasi. Penelitian ini mendeskripsikan motivasi berprestasi guru SMA sebagai dasar penampilan kerja profesionalnya, iklim kerja guru dalam ruang lingkup tugasnya di sekolah, dan menemukembangkan pola atau model pelatihan untuk peningkatan motivasi

berprestasi guru SMA. Waluyo (2006:5) dalam penelitiannya menyatakan untuk meningkatkan kinerja bukan merupakan hal yang mudah bagi pimpinan atau kepala sekolah, karena kinerja guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, disiplin, upaya pribadi, kebersamaan kerja, maupun budaya kerja yang telah tercipta di lingkungan sekolah tersebut. Selain itu, Hasanah, dkk (2010:99-104) menyatakan kinerja guru SMA se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta secara umum termasuk kategori yang sangat tinggi karena pengaruh semakin banyaknya pendidikan dan pelatihan bagi guru SMA maka semakin naik atau meningkat pula kinerja guru tersebut. Selanjutnya Setiyono (2005:7) menjelaskan bahwa supervisi kepala sekolah dilakukan dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada guru-guru untuk memperbaiki dan meningkatkan serta mengembangkan tingkat kemampuan mengajar guru SMA di dalam kelas agar tercipta kondisi belajar mengajar yang lebih baik.

Berdasarkan jurnal penelitian yang diuraikan di atas dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara KKG terhadap kinerja guru dan terdapat pengaruh secara simultan diklat kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah, yaitu semakin bertambahnya mengikuti Diklat kepemimpinan guru dan membaiknya iklim kerja, maka akan mengakibatkan naiknya kinerja guru di lingkungan sekolah, serta supervisi merupakan bantuan yang

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

(Hlm. 622-637)

diberikan oleh kepala sekolah kepada seluruh staf dan guru-guru untuk mengembangkan situasi belajar mengajar dan pengelolaan sekolah ke arah yang lebih baik, dan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, pengalaman kerja, disiplin, upaya pribadi, kebersamaan kerja, maupun budaya kerja yang telah tercipta di lingkungan sekolah tersebut.

Beberapa riset menemukan bahwa kinerja guru akan meningkatkan produktivitas dan efektifitas sekolah. Penelitian yang dilakukan Koster (2001) menunjukkan bahwa salah satu sub variabel penentu keefektifan sekolah adalah karakteristik guru. Guru yang memiliki kemampuan dan kualitas mengajar yang baik, akan memberikan kontribusi terhadap keefektifan sekolah. Dengan demikian untuk meningkatkan mutu pendidikan, diperlukan guru-guru yang berkinerja tinggi dalam mengajar, yang menganggap bahwa mengajar adalah sebuah tugas melayani untuk mencerdaskan anak bangsa demi tercapainya tujuan pendidikan nasional. Banyak upaya yang sudah dilakukan oleh pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, misalnya dengan melaksanakan pelatihan, peningkatan kesejahteraan guru, dan berbagai kebijakan yang lainnya.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan jenjang pendidikan dasar pada pendidikan formal untuk mengembangkan potensi dasar yang ada pada diri anak baik perkembangan afektif, kognitif, maupun motorik. Oleh karena itu pengembangan kelembagaan pendidikan dasar ini hendaknya benar-benar mendapatkan perhatian serius dari semua pihak baik pemerintah, masyarakat maupun warga sekolah

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

(Hlm. 622-637)

dalam penyelenggaraannya. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung, yang salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Kinerja guru sebagai kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, informasi, siswa dan orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan semua sumber daya yang ada. Menurut Usman (2005:15), guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual.

Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti guru yang melaksanakan proses belajar mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu. Namun, realita hasil pendidikan yang dicapai oleh bangsa Indonesia belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan data survey dan penelitian yang diperoleh baik dari sumber luar negeri maupun dalam negeri kualitas hasil pendidikan kita masih rendah seperti catatan UNDP, pada tahun 2019 HDI (*Human Development Report*) Indonesia menempati peringkat 111,

bandingkan dengan Brunai peringkat ke 43, Singapura peringkat ke 9, Malaysia peringkat ke 61, Thailand ke 77, dan Sri Lanka peringkat ke 71. (<http://hdr.undp.org/en/content/statistical-data-tables-7-15>).

Kemampuan guru yang rendah ini dapat dilihat dari perolehan nilai Uji Kompetensi Guru (UKG). Menurut Neraca Pendidikan Daerah (<https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg>), pencapaian hasil rerata UKG dari tingkat sekolah di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Medan, yaitu: tingkat SD (53,71) tingkat SMP (58,11), tingkat SMA (60,85) dan SMK (55,25), dengan nilai pedagogik (52,03) dan profesional (58,48). Jadi, hanya tingkat SMA yang pencapaian UKG-nya di atas pencapaian rerata UKG nasional yakni 56,69. Selain itu berdasarkan radar PMP Sekolah 2018 Kota Medan menunjukkan bahwa pada bagian standar pendidik dan tenaga kependidikan nilai yang dicapai untuk tingkat SD rata-rata adalah 4,12; tingkat SMP 3,61; tingkat SMA 3,52; dan tingkat SMK 3,29 dari nilai maksimal adalah 7 menurut Standar Nasional Pendidikan (SNP). (Dikdasmen, Oktober 2019)

Secara lebih spesifik, berdasarkan hasil pengamatan diperoleh kinerja guru di SMPN 24 Medan menunjukkan gejala-gejala yang kurang menggembirakan. Indikasi ini dapat dilihat dari hasil kunjungan awal di SMPN 24 Medan dan juga melalui berbagai fakta dan fenomena yang muncul misalnya: (1) kurangnya kesiapan guru dalam mengajar, berdasarkan data dari catatan kepala SMPN 24 Medan guru yang melengkapi persiapan pembelajaran hanya 35% s/d 46%; (2) hasil supervisi kepala sekolah 60% guru mengajar

masih monoton di kelas sehingga interaksi antara guru dan siswa tidak terlaksana dengan baik.

Selain kepuasan kerja, pemimpin memiliki peranan yang penting dalam mengelola sumber daya manusia yang dipimpinnya agar tujuan-tujuan yang diharapkan dapat terwujud. Dalam penelitian Mulyana (2002:118) menyimpulkan bahwa peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan kinerja dari yang dipimpinnya. Koontz dalam Kamars (2005:108) mengatakan kepemimpinan (*leadership*) adalah sebagai pengaruh, seni atau prose mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau bekerja keras dalam meningkatkan kinerja secara sukarela dan bersemangat ke arah pencapaian tujuan-tujuan kelompok.

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Suntoro terhadap dosen FKIP Universitas Lampung, menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen (<http://www.pustakailmiah.unila.ac.id/2009/06/26>), Begitu juga dengan hasil penelitian Indrawati terhadap kinerja guru matematika, yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengetahuan/ kemampuan, keterampilan dan motivasi terhadap kinerja guru matematika di SMA kota Palembang.

Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang (*inner state*) yang mendorong, mengaktifkan,

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

menggerakkan, mengarahkan dan menyalurkan perilaku ke arah tujuan. (Koontz,1990:115) Sedangkan menurut Wulyo (1990:112) adalah seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong timbulnya kekuatan pada diri individu; sikap yang dipengaruhi untuk pencapaian suatu tujuan.

Keinginan yang timbul dalam diri guru untuk bekerja atau biasa disebut dengan motivasi kerja akan mendorong guru untuk selalu memberikan yang terbaik bagi sekolah tempat ia bekerja. Guru tersebut akan berusaha mencari cara dan melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan mutu sekolahnya. Guru yang termotivasi, tidak akan puas dengan apa yang didapat/ dicapainya, dalam dirinya ada keinginan untuk meningkatkan apa yang sudah dicapai. Guru juga akan selalu berusaha terus untuk mendapatkan apa yang sangat diinginkan, dengan berusaha meningkatkan mutu secara terus-menerus maka berarti pula meningkatkan kinerja dari guru tersebut. Guru yang mempunyai motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerjanya dengan seoptimal mungkin dalam melaksanakan tugas-tugasnya di kelas.

Berdasarkan permasalahan yang tersebut di atas penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMPN 24 Medan”.

KAJIAN TEORETIS

Pengertian Kinerja Guru

Istilah kata kinerja guru berasal dari kata *job performance/ actual performance*. Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai

oleh seseorang. Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajarmengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Simamora (2002:423) memberi batasan mengenai kinerja, kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sedangkan menurut Bernardin dan Rusel dalam Ruky (2002:15) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut: “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”.

Diartikan bahwa prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu). Mangkunegara

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

(2002:67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru merupakan hasil kerja bagi para guru dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Davies (1991:35-36) mengatakan bahwa seorang guru mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja, adalah: (1) merencanakan, yaitu pekerjaan seorang guru mampu menyusun tujuan belajar, (2) mengorganisasikan, yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin, (3) memimpin, yaitu pekerjaan atau tugas bagi seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasikan murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar, dan (4) mengawasi, yaitu pekerjaan bagi seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan, memimpin, dan mengawasi selama proses belajar berlangsung sehingga berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga

memberikan suatu hasil yang memuaskan bagi dirinya, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah merupakan kemampuan bagi seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik bagi anak didiknya dalam rangka pembinaan peserta didik agar tercapainya tujuan institusi pendidikan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris *Leadership*. Manusia secara bersama-sama membutuhkan kepemimpinan di sebuah lembaga. Jadi, harus ada pemimpin dalam sebuah lembaga demi sukses dan efesiansinya dalam bekerja. Oleh karena itu, banyak studi dan penelitian yang dilakukan untuk mempelajari masalah kepemimpinan tersebut. Para sarjana telah memberikan berbagai definisi tentang kepemimpinan, dengan menonjolkan satu atau beberapa aspek tertentu sesuai dengan ide pencetus definisi tersebut, beserta interpretasinya. Menurut Koontz dalam Kamars (2005:180) menyatakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah sebagai pengaruh, seni atau proses yang mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau bekerja keras secara sukarela dan bersemangat ke arah pencapaian tujuan kelompok.

Robbins dalam Molan (2003:432) mengemukakan pendapatnya bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemudian lebih lanjut Robbins dalam Molan

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

(2003:433) mengemukakan pula ada enam karakter yang cenderung membedakan pemimpin dengan yang bukan pemimpin yakni: ambisi dan semangat, hasrat untuk memimpin, kejujuran dan integritas, kepercayaan diri, kecerdasan, dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan. Kepemimpinan diterjemahkan kedalam istilah-istilah: sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, pengaruh kerja sama antar peran/individu, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruhnya. Sementara Dubin dalam Thoha (2007:259) Kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Stogdill dalam Thoha (2007:260) berpendapat bahwa dalam kepemimpinan terdapat unsur kekuasaan yang merupakan sarana pemimpin untuk mempengaruhi perilaku para pengikutnya.

Kepemimpinan menurut Sutisna (1985:254) adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha-usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Dari definisi tersebut Sutisna berkesimpulan bahwa proses kepemimpinan itu ialah suatu fungsi dari pimpinan, pengikut, dan variabel-variabel situasi lain. Menurut Pace (2006:276) menyatakan pendapatnya bahwa kepemimpinan adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan. Pemimpin bertindak dengan cara-cara yang memperlancar produktifitas, moral tinggi, merespon dengan energik, memiliki kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi, memiliki sedikit kelemahan, kepuasan, dan kehadiran untuk

kesinambungan dalam sebuah organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu seni, proses mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dengan berbagai cara dan tindakan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dalam penelitian ini dibatasi pada kepemimpinan kepala sekolah sebagai *manajer* dan *leader* di sekolah. Kata "*manager*" yang artinya adalah pengelola atau pemimpin usaha. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001:708) disebutkan kata manajer memiliki arti: (a) orang yang mengatur pekerjaan atau kerja sama yang baik dengan menggunakan orang-orang untuk mencapai suatu sasaran, dan (b) orang yang berwenang dan bertanggung jawab dalam membuat rencana, mengatur, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaan untuk mencapai sasaran tertentu. Sementara itu pula kata "*leader*" dalam bahasa Inggris memiliki arti pemimpin, sedangkan "*leadership*" berarti pimpinan, atau kepemimpinan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong terhadap perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

(Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2010:109) Apabila seseorang membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang yang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut.

Motivasi mempersoalkan tentang bagaimana cara mendorong gairah kerja seseorang, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. (Hasibuan, 1999:56) Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Jones (1997:132) motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan. Gray, dkk (1984:69), menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap

lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motivasi dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

Kepuasan Kerja

Kumar (2007:102) menyatakan kepuasan kerja merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berpengaruh, yaitu personal, sosial, budaya, dan ekonomi. Handoko dalam Sutrisno (2010:75) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seseorang memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif bagi karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Colquitt, dkk (2009:105) menyatakan: *job satisfaction is defined as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience*. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan atau ungkapan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Seseorang yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya bila seseorang yang merasa puas akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik

dari orang yang tidak memperoleh rasa kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu sikap kerja guru yang perlu diciptakan di sekolah agar guru dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, penuh semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya. Guru-guru yang merasa puas terhadap lembaganya akan berdampak kepada kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah dan meningkatkan kualitas pelayanan secara optimal kepada para pelajar.

Wexley dan Yukl (1992:129) menyatakan kepuasan kerja itu (*job satisfaction*) adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Gibson, dkk (2000:150) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dipunyai individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan pengaruh dengan teman sekerja. Hal ini dihasilkan dari dalam diri seseorang berupa intrinsik maupun ekstrinsik atas persepsi atau pandangan orang lain terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat dan beberapa uraian teori kepuasan kerja tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang berupa rasa senang maupun tidak senang berdasarkan imbalan yang diterima, kondisi kerja, peroleh penghargaan, dukungan dari rekan sekerja, dan keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam penelitian untuk mengukur kepuasan kerja dengan indikator: (a) imbalan yang diterima, (b) kondisi kerja, (c) perolehan

penghargaan, (d) dukungan dari rekan sekerja, dan (e) keberhasilan menyelesaikan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena dengan menggunakan statistik berupa angka-angka maka data penelitian yang terkumpul diinterpretasikan dan dianalisis. Hal ini sejalan dengan Arikunto (2013) yang menyatakan bahwa analisis kuantitatif merupakan suatu teknik penelitian yang memungkinkan penggunaan angka-angka, dimulai dari pengumpulan data, interpretasi data, dan kemunculan hasil.

Untuk menguji teori atau hipotesis pendukung, analisis kuantitatif biasanya digunakan. Analisis kuantitatif digunakan ketika peneliti mencoba mencari tahu hal-hal yang dapat mempengaruhi frekuensi suatu fenomena. Artinya, penyidik perlu memahami hubungan antara dua atau lebih faktor yang menjadi subjek laporan.

Penelitian ini menggunakan metode penilaian survei. Menurut Arikunto (2013), studi survei merupakan metodologi penelitian yang biasanya digunakan untuk pengumpulan data secara sistematis dan berskala besar. Adapun metode pengumpulan data dalam studi survei menggunakan metode kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengumpulan data penelitian menggunakan angket berskala pengukuran empat option. Setiap instrumen

penelitian yang digunakan telah melalui tahap validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas instrumen kepemimpinan kepala sekolah diperoleh seluruh butir angket yang berjumlah 20 item seluruhnya valid dengan indeks reliabilitas sebesar 0,815. Hasil uji validitas instrumen motivasi kerja diperoleh seluruh butir angket yang berjumlah 20 item seluruhnya valid dengan indeks reliabilitas sebesar 0,856. Hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja diperoleh seluruh butir angket yang berjumlah 20 item seluruhnya valid dengan indeks reliabilitas sebesar 0,824. Hasil uji validitas instrumen kinerja guru diperoleh seluruh butir angket yang berjumlah 20 item seluruhnya valid dengan indeks reliabilitas sebesar 0,843.

Hasil pengukuran tingkat kecenderungan menunjukkan variabel kepemimpinan kepala sekolah dominan pada kategori sedang dengan 52,830%; variabel motivasi kerja dominan pada kategori sedang dengan 54,717%; variabel kepuasan kerja dominan pada kategori sedang dengan 56,604%; dan variabel kinerja guru dominan pada kategori sedang dengan 58,491%.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.
(Hlm. 622-637)

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo (2005:105) bahwa kepala sekolah harus mampu memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf, dan siswa, serta mampu berada di depan demi kemajuan yang dapat dijadikan inspirasi bagi semua warga sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah yang tepat mengarahkan guru pada pencapaian target pekerjaannya di sekolah. Dalam hal ini, guru meningkatkan kinerja baiknya di sekolah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Chen dan Jao-Nan (2017) dan Wachira, Margaret, dan Zachary (2017) bahwa kinerja guru dalam mengajar di kelas ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang senantiasa mengawasi dan mengarahkan guru akan mempengaruhi kinerja guru ke arah yang lebih baik. Kepala sekolah yang memimpin dengan kurang adil akan menyebabkan guru bertindak sesuka hati ketika bekerja di sekolah.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui mengoptimalkan kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan pemahaman guru dalam menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif dan mengendalikannya jika terjadi gangguan dalam pembelajaran. Kepala sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang menimbulkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat, dan percaya diri terhadap guru, staf dan siswa. Artinya jika kepala sekolah dapat memahami kondisi tenaga kependidikan, mendelegasikan tugas, menerima saran dan kritikan maka akan dapat meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya jika kepala sekolah tidak dapat menciptakan situasi yang kondusif di sekolah tersebut, tidak mampu berkomunikasi dengan baik, tidak berlaku adil serta tidak berjiwa besar maka akan mengakibatkan tingkat kinerja akan menurun.

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer dan leader adalah kepemimpinan yang mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing. Kepemimpinan kepala

sekolah akan sangat berpengaruh pada tingkat kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah dimana kepala sekolah tidak bersifat memaksakan kehendak, tetapi dengan memotivasi.

Kepala sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang menimbulkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat, dan percaya diri terhadap guru, staf dan siswa. Artinya jika kepala sekolah dapat memahami kondisi tenaga kependidikan, mendelegasikan tugas, menerima saran dan kritikan maka akan dapat meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya jika kepala sekolah tidak dapat menciptakan situasi yang kondusif di sekolah tersebut, tidak mampu berkomunikasi dengan baik, tidak berlaku adil serta tidak berjiwa besar maka akan mengakibatkan tingkat kinerja akan menurun.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (1999:56) bahwa motivasi mempersoalkan tentang

bagaimana cara mendorong gairah kerja seseorang, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Abubakar, Muhammad dan Bilyaminu (2017); Wasserman, dkk (2016); dan Eyal dan Guy (2011) bahwa motivasi kerja dapat menentukan peningkatan kinerja guru di sekolah. Kinerja guru akan bergerak ke arah positif bila motivasi kerja terus-menerus tumbuh di dalam diri guru, dan demikian juga sebaliknya. Guru akan malas untuk mewujudkan tujuan sekolah bila tidak ada motivasi di dalam dirinya.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui mengoptimalkan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kepedulian terhadap tugas yang ditunjukkan guru melalui peran aktif, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap tugas pekerjaannya. Motivasi kerja membawa seorang guru kepada upaya/usaha tambahan dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Guru yang memiliki motivasi baik akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik pula. Hal ini dikarenakan motivasi akan memberikan guru suatu

dorongan untuk bekerja dengan penuh semangat dan memiliki keinginan bekerja dengan lebih baik lagi.

Motivasi kerja merupakan kondisi atau keadaan yang berpengaruh dalam hal membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berpengaruh dengan lingkungan kerja. Sedangkan kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

Motivasi kerja membawa seorang guru kepada upaya/usaha tambahan dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Guru yang memiliki motivasi baik akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik pula. Hal ini dikarenakan motivasi akan memberikan guru suatu dorongan untuk bekerja dengan penuh semangat dan memiliki keinginan bekerja dengan lebih baik lagi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan pendapat Handoko dalam

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

(Hlm. 622-637)

Sutrisno (2010:75) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seseorang memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merujuk kepada suatu keadaan emosi yang positif dari diri seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Hui, dkk (2013) dan Koutouzis dan Konstantina (2017) bahwa kinerja guru ditentukan kepuasan kerja yang dirasakannya. Kepuasan kerja yang timbul dan perasaan ingin terpuaskan mendorong guru untuk terus menunjukkan hasil kerja baik di sekolah. Rasa puas ini terlihat dari tindakan-tindakan guru ketika mengajar di kelas.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui mengoptimalkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kepedulian terhadap tugas yang ditunjukkan guru melalui peran aktif, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap tugas pekerjaannya. Dalam bekerja sebagai guru, faktor kepuasan kerja memberikan guru keinginan untuk terus bekerja dengan baik. Kepuasan kerja yang dirasakan guru memberikan keinginannya untuk dapat

terus bekerja sesuai dengan tugasnya sebagai seorang pendidik. Apabila guru merasa puas dengan kedudukannya di sekolah, maka ia akan terus menunjukkan kinerja mengajar yang lebih baik pula.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang berupa rasa senang maupun rasa tidak senang berdasarkan imbalan yang diterima, kondisi kerja, memperoleh penghargaan, mendapat dukungan dari rekan sekerja, dan keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kinerja guru adalah merupakan suatu kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mengarah kepada tercapainya tujuan institusi pendidikan.

Dalam bekerja sebagai guru, faktor kepuasan kerja memberikan guru keinginan untuk terus bekerja dengan baik. Kepuasan kerja yang dirasakan guru memberikan keinginannya untuk dapat terus bekerja sesuai dengan tugasnya sebagai seorang pendidik. Apabila guru merasa puas dengan kedudukannya di sekolah, maka ia akan terus menunjukkan kinerja

mengajar yang lebih baik pula.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

- 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMPN 24 Medan, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik juga kinerja guru SMPN 24 Medan.
- 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 24 Medan, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja guru SMPN 24 Medan.
- 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMPN 24 Medan, artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik juga kinerja guru SMPN 24 Medan.
- 4) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMPN 24 Medan, artinya semakin baik

kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, maka semakin baik juga kinerja guru SMPN 24 Medan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Kepada Kepala Sekolah
 - a) Kepada kepala sekolah disarankan untuk membantu kelemahan para guru di sekolah. Selain itu kepala sekolah juga harus berkeinginan mengembangkan kepemimpinan kepala sekolah guru untuk mendorong keinginan guru bekerja dengan lebih baik.
 - b) Kepada kepala sekolah disarankan untuk mengambil peran serta dalam meningkatkan komitmen guru pada tugas. Dengan adanya meningkatkan motivasi kerja akan memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik. Selain itu, disarankan kepada sekolah untuk membangun semangat kerjasama guru dalam kelompok kerjanya. Hal-hal yang mendorong guru untuk terus bekerja

sama harus terus diupayakan kepala sekolah untuk memotivasi guru untuk bekerja lebih baik.

2) Kepada Guru

a) Kepada para guru disarankan untuk berusaha memahami tugas-tugasnya sebagai seorang pengajar profesional. Dalam hal ini guru dapat menambah pengetahuannya bagaimana memanejemeni proses pembelajaran di kelas dengan baik.

b) Kepada guru disarankan untuk terus meningkatkan komitmennya dalam bekerja sepenuh hati di sekolah. Dalam hal ini guru dapat melakukan tugas-tugas mengajarnya dengan sungguh-sungguh sesuai komitmennya untuk memberikan pengabdian sebagai seorang pendidik profesional.

3) Kepada Peneliti Lainnya

Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru guna memperluas hasil penelitian

ini. Peneliti lain dapat meningkatkan bahasan sesuai topik yang telah diselesaikan peneliti dengan mempertimbangkan keluasan sampel penelitian, serta hal-hal lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, Al-Munnir., Muhammad Hamma, dan Bilyaminu Bello Inuwa. 2017. "Principal Leadership Style towards Teachers' Motivation on Secondary Schools in Nigeria". **Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR), Volume 125, 1st International Conference on Intellectuals' Global Responsibility (ICIGR 2017), pp. 88-90**

Armstrong, M. dan Baron, A. 1998. **Performance Management – The New Realities**. London: Institute of Personnel and Development

Anni, C.T. 2010. "Pengembangan Model Peningkatan

- Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Kendal”.
<http://journal.unnes.ac.id/index.php/IPP/article/view/188/194>.
diakses 2 Agustus 2011
- Arikunto, Suharsimi. 2005. **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Bumi Aksara
- As'ad, Moh. 2001. **Psikologi Industri**. Yogyakarta: Liberty
- Bafadal, Ibrahim. 2006. **Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar**. Jakarta: Bumi Aksara
- Beck, Robert C. 1983. **Motivation**. New Jersey: Prentice Hall
- Bernardin, H. dan Joyce E.A. 1993. **Human Resource Management**. Jakarta: Bumi Aksara
- Chen, Yi-Gean dan Jao-Nan Cheng. 2017. “Exploring Differences from Principals’ Leaderships and Teachers’ Teaching Performances in Public and Private Schools”. **The Journal of**
- International Management Studies, Volume 12 Number 2, August, 2017, pp. 65 – 81.**
- Colquitt, A., Jason, LePine, A., Jeffery, dan Wesson, J., Michael. 2009. **Organizational Behavior**. New York: Mcgraw-Hill Companies, Inc
- Danim, Sudarwan. 2005. **Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran**. Jakarta: Bumi Aksara
- Davis, Keith dan Newstrom, Russell. John W. 1993. **Human Resource Management Perilaku dalam Organisasi**. Jakarta: Erlangga
- Depdiknas. 2002. **Pendekatan Kontekstual**. Jakarta: Puskur, Balitbang Diknas
- _____. 2002. **Penilaian Berbasis Kelas**. Jakarta: Puskur, Balitbang Diknas