

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND COMMITMENT ON WORK
SATISFACTION AND PRIMARY SCHOOL TEACHERS' PERFORMANCE AT RIMBA SUBDISTRICT
OF ROKAN HILIR**

Edi Suwarno, Asmara Hendra Komara, dan Teddy Chandra

Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. Ahmad Yani No. 78-88 Telp. (0761) 24418 Pekanbaru 28127

Email: masteredisuwarno@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, motivation and commitment on population and the sample of this study were elementary school teachers throughout the Rimba Melintang sub-district which amounted to 190 educators / teachers. Sampling using research data analysis using SEM (Structural Equation Model) with the AMOS program. The results of this study prove and conclude that: (1) leadership style has a significant effect on job satisfaction (2) motivation has a significant effect on job satisfaction, (3) commitment has no effect and is not significant on job satisfaction) (4) leadership style is not influential and insignificant on performance (5) motivation has no effect and not significant on performance (6) commitment has no effect and is not significant on performance (7) job satisfaction has no effect and is not significant on performance.

Keywords: *leadership style, motivation, commitment, job satisfaction and performance*

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN RIMBA MELINTANG
KABUPATEN ROKAN HILIR**

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan , motivasi dan komitmenPopulasi dan sampel penelitian ini adalah guru SD se-Kecamatan Rimba Melintang yang berjumlah yaitu 190 tenaga pendidik/guru. Pengambilan sampel menggunakan analisis data penelitian menggunakan SEM (Structural Equation Model) dengan program AMOS . Hasil penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) gaya kepeemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (2) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) komitmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja) (4) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja (5) motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja (6) komitmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja (7) kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan , motivasi, komitmen, kepuasan kerja dan kinerja

PENDAHULUAN

Tujuan pendidikan ini akan terwujud dengan baik apabila proses pendidikan dilaksanakan secara optimal serta didukung oleh faktor-faktor yang menunjang, salah satunya adalah supervisi pengawas, manajemen Kepala Sekolah dan para guru selaku pelaksana program pengajaran.

Guru merupakan salah satu faktor penentu dalam upaya mencapai keberhasilan pendidikan, selain komponen lainnya seperti tujuan, kurikulum, metode, sarana dan prasarana, lingkungan dan evaluasi. Dianggap sangat penting karena guru yang mampu memahami, mendalami, melaksanakan dan akhirnya menghantarkan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Untuk menjadi seorang guru yang profesional perlu adanya perhatian dan bimbingan dari pengawas dan Kepala Sekolah dalam rangka untuk mengembangkan profesinya, meliputi: penguasaan landasan pendidikan, bahan pengajaran, penyusunan dan pelaksanaan program pengajaran, menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Berkaitan dengan kinerja guru, berdasarkan survail fenomena yang terjadi di lapangan terlihat bahwa kinerja guru belum terlaksana secara baik. Hal ini terlihat pada guru kurang menguasai landasan pendidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Masalah kurang baiknya kinerja guru di atas, dimungkinkan karena kurang adanya peran supervisi pengawas dan kepala sekolah untuk membimbing dan mengarahkan guru dalam rangka melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah idealnya bertugas mengatur jalannya program pendidikan yang ada pada instansinya, serta memberikan bimbingan dan pembinaan terhadap warga sekolah (para guru) dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan kearah yang lebih baik dan demi tercapainya tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran.

Demikian halnya dengan motivasi guru baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang, motivasi dari dalam berhubungan dengan kesadaran dari diri guru sendiri, untuk dapat bekerja dengan lebih baik. antara lain: keinginan guru untuk mencerdaskan siswa dapat memberikan dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih baik, guru yang demikian memiliki kecenderungan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik tentunya memiliki kecenderungan memiliki etos kerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang kurang memiliki motivasi kerja.

Mc. Clelland dalam Robbins (2009) dengan teori motivasi prestasi (Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory) menyatakan bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya, dan nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Mc. Clelland mengelompokkan 3 kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja seseorang, yaitu :kebutuhan akan prestasi , kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kepala Sekolah merupakan orang yang memiliki kemampuan profesional yang bekerja berdasarkan pola kinerja profesional yang disepakati bersama untuk memberi kemudahan dan mendukung keberhasilan pembelajaran, (Mulyasa, 2007). Menurut Mulyasa, bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (EMASLIM). Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakekatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan pemimpinnya, dalam hal ini kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut memiliki persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat, sebab keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas .

Komitmen guru merupakan kekuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang pns/guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap pns/guru berupa tanggung jawab dan responsive (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Park ,2007)

Sekolah Dasar yang berada dikecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir tentunya tidak luput dari berbagai permasalahan terkait dengan hasil kinerja, yang mana banyak kendala yang terjadi dalam melaksanakan poses belajar mengajar sehingga hasil yang diharapkan tidak sesuai dengan keinginan.

Berdasarkan wa data nilai Ujian Akhir Sekolah (UAS) siswa di SDN se-Kecamatan Rimba Melintang dari tahun 2015 sampai dengan 2017 mengalami fluktuasi dan cenderung menurun di tahun 2017. Dimana data rata-rata nilai UAS tahun 2015 70.2337, meningkat di tahun 2016 menjadi 72.103, selanjutnya turun secara drastis di tahun 2017 menjadi 69.113. Penurunan hasil capaian siswa ini tentulah menjadi salah satu akibat dari kinerja guru yang masih belum maksimal.

Berdasar latar belakang dan fenomena yang ada peneliti mengambil judul dalam penelitian ini yaitu: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Rimba Melintang”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang ada tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar se-kecamatan Rimba Melintang? (2) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar se-kecamatan Rimba Melintang? (3) Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar se-kecamatan Rimba Melintang? (4) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru sekolah dasar se-kecamatan Rimba Melintang? (5) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sekolah dasar se-kecamatan Rimba Melintang? (6) Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja guru sekolah dasar se-kecamatan Rimba Melintang? (7) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar se-kecamatan Rimba Melintang?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada dasarnya harapan yang ingin dicapai atau diketahui dari penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar se-kecamatan Rimba Melintang. (3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar se-kecamatan Rimba Melintang. (4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru sekolah dasar se-kecamatan Rimba Melintang. (5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sekolah dasar se-kecamatan Rimba Melintang. (6) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar se-kecamatan Rimba Melintang.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Ralph White dan Ronald Lippitt dalam buku Winardi, ada tiga macam gaya kepemimpinan. Ketiga gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut: (1) Kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan ini biasanya semua determinasi “policy” dilakukan oleh pemimpin. Teknik-teknik serta langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu persatu, sehingga langkah-langkah yang akan datang tidak pasti. Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota. Kemudian pemimpin cenderung bersifat pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggotanya. (2) Kepemimpinan demokrasi, gaya kepemimpinan ini biasanya keputusan kelompok dilakukan bersama dan dibantu oleh pemimpin. Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung, dan apabila dibutuhkan nasihat teknis maka pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternatif, yang dapat dipilih. Pemimpin memberikan kebebasan kepada para anggota untuk bekerja pada siapa saja yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah kepada anggota kelompok. Kemudian pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritik setiap anggotanya. (3) Kepemimpinan *Laissez-Faire*, gaya kepemimpinan ini biasanya kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan sedikit partisipasi pemimpin. Pemimpin tidak ikut dalam diskusi kelompok, tetapi pemimpin menyediakan bahan-bahan yang dibutuhkan oleh anggotanya. Pemimpin tidak ikut berpartisipasi sama sekali. Kemudian komentar dilakukan secara seponat dan pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai dan mengatur kejadian-kejadian tersebut.

Motivasi Guru

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Adapun istilah dalam pengertian Motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni motivation. Namun perkataan asalnya adalah motive yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Misalnya, dalam kegiatan belajar, motivasi merupakan daya penggerak yang menjamin terjadinya kelangsungan kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar sehingga tujuan yang diinginkan dapat terpenuhi. Dengan demikian motivasi sangat berpengaruh terhadap hasil belajar seseorang.

Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan

Menurut Stephen P. Robbins, motivasi adalah “proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran”. Tiga kata kunci dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan (yang mengandaikan berlangsung lama). Intensitas dimaksudkan seberapa keras seseorang berusaha. Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, intensitas (setinggi apa pun) harus mempunyai arah yang menguntungkan organisasi. Dan akhirnya, intensitas dan arah yang telah dimiliki harus diterapkan secara tekun dan berlangsung lama. Inilah ukuran sejauh mana orang dapat mempertahankan usahanya. Individu yang termotivasi akan tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu cukup lama untuk mencapai sasaran mereka.

Sebaliknya, seseorang yang tidak termotivasi hanya akan memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi kiranya merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja individu dalam organisasi. Dengan kata lain, motivasi merupakan salah satu determinan penting bagi kinerja individual di samping variabel determinan lain misalnya kemampuan orang yang bersangkutan dan atau pengalaman kerja sebelumnya.

Teori Motivasi Abraham Maslow membagi tingkat kebutuhan manusia menjadi sebagai berikut: (1) Kebutuhan fisiologis: kebutuhan yang dasariah, misalnya rasa lapar, haus, tempat berteduh, seks, tidur, oksigen, dan kebutuhan jasmani lainnya. (2) Kebutuhan akan rasa aman: mencakup antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. (3) Kebutuhan sosial: mencakup kebutuhan akan rasa memiliki dan dimiliki, kasih sayang, diterima-baik, dan persahabatan. (4) Kebutuhan akan penghargaan: mencakup faktor penghormatan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. (5) Kebutuhan akan aktualisasi diri: mencakup hasrat untuk makin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Komitmen Organisasi

Komitmen adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Komitmen akan mendorong rasa percaya diri, dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas fisik dan psikologi dari hasil kerja. Sehingga segala sesuatunya menjadi menyenangkan bagi seluruh warga sekolah.

Komitmen mudah diucapkan. Namun lebih sukar untuk dilaksanakan. Mengiyakan sesuatu dan akan melaksanakan dengan penuh tanggungjawab adalah salah satu sikap komitmen. Komitmen sering dikaitkan dengan tujuan, baik yang bertujuan positif maupun yang bertujuan negatif. Sudah saatnya kita selalu berkomitmen, karena dengan komitmen seseorang mempunyai keteguhan jiwa. Stabilitas sosial tinggi, toleransi, mampu bertahan pada masa sulit, dan tidak mudah terprovokasi.

Dimensi Indikator Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1997) merumuskan tiga dimensi Indikator komitmen dalam berorganisasi, yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, dan Komitmen Normatif.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2001 : 202).

Menurut Robbins dan Judge (2013, hal 78), ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoritis (kerangka keluar – pengaruh – kesetiaan – pengabdian) sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan. Di bawah ini menunjukkan empat respon kerangka tersebut, yang berbeda dari satu sama lain bersama dengan dua dimensi: konstruktif / destruktif dan aktif / pasif. Respon – respon tersebut didefinisikan sebagai berikut: (1) Keluar (*exit*): perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. (2) Aspirasi (*voice*): secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja. (3) Kesetiaan (*loyalty*): secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk “melakukan hal yang benar”. (4) Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus – menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Robbins (2001) dalam Sopiah (2008, hal 171), ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013, hal 79), kepuasan kerja memiliki lima Indikator yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab. (2) Gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian. (3) Kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi. (4) Pimpinian, dengan indikator: gaya memimpin. (5) Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja.

Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dan efisiensi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir (Edi Suwarno, Asmara Hendra Komara, dan Teddy Chandra)

dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu.

Dalam buku “Performance Appraisal”, karangan Veithzal Rivai Ahmad Fawzi MB (2004: 6), disebutkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pengertian kinerja dalam Gibson (1996: 8) yang lain yaitu sebagai berikut: (1) Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. (2) Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = $f(A \times M \times O)$. Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* dalam Gibson (1996: 23) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor; (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan.

Indikator Kinerja Guru

Kompetensi guru secara teoritis berdasarkan UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen sebagai tenaga kependidikan yaitu meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional.

Kompetensi Pedagogik

Pedagogik mempunyai arti ilmu mendidik. Kompetensi pedagogik merupakan suatu performansi (kemampuan) seseorang dalam bidang ilmu pendidikan. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki kompetensi pedagogik. Seorang guru harus memiliki pengetahuan dan pemahaman serta kemampuan dan keterampilan pada bidang profesi kependidikan. Menurut Depdiknas (2002:27) pengetahuan dan pemahaman yang harus dimiliki seorang guru sebagai profesi kependidikan meliputi hal: (a) peserta didik, (b) teori belajar dan pembelajaran, (c) kurikulum dan perencanaan pengajaran, (d) budaya dan masyarakat sekitar sekolah, (e) filsafat dan teori pendidikan, (f) evaluasi, (g) teknik dasar dalam mengembangkan proses belajar, (h) teknologi dan pemanfaatannya dalam pendidikan, (i) penelitian, (j) moral, etika dan kaidah profesi.

Kompetensi Kepribadian

Kepribadian merupakan suatu masalah yang abstrak, hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan, dan cara berpakaian seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda. Kompetensi kepribadian merupakan suatu performansi pribadi (sifat-sifat) yang harus dimiliki seorang guru. Kompetensi kepribadian bagi guru adalah pribadi guru yang terintegrasi dengan penampilan kedewasaan yang layak diteladani, memiliki sikap dan kemampuan memimpin yang demokratis serta mengayomi peserta didik. Jadi seorang guru harus memiliki kepribadian yang: a) mantap, b) stabil, c) dewasa, d) arif, e) berwibawa, f) berakhlak mulia, dan g) dapat menjadi tauladan (Mulyasa, 2007:118).

Kompetensi Sosial

Pakar psikologi pendidikan menyebut kompetensi sosial itu sebagai social intelligence atau kecerdasan sosial. Kecerdasan sosial merupakan salah satu dari sembilan kecerdasan (logika, bahasa, musik, raga, ruang, pribadi, alam, dan kuliner). Semua kecerdasan itu dimiliki oleh seseorang, hanya mungkin beberapa diantaranya menonjol dan yang lain biasa saja atau kurang. Uniknyanya beberapa kecerdasan tersebut bekerja secara terpadu dan simultan ketika seseorang berpikir dan atau mengerjakan sesuatu.

Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan suatu kemampuan sesuai dengan keahliannya. Seorang guru harus menyampaikan sesuatu (sesuai keahliannya) kepada peserta didik dalam rangka menjalankan tugas dan profesinya. Kanfel (2005:337) mengemukakan bahwa kompetensi di tempat kerja merupakan perpaduan antara performans maksimum dan tipikal perilaku seseorang. Seorang guru harus memiliki kompetensi profesional dalam bidang keahliannya.

Hipotesis Penelitian

Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Rivai (2004), menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Namun dalam menjalankan kepemimpinan para pemimpin bisa memiliki gaya yang berbeda-beda dalam menjalankan gaya kepemimpinannya.

Berdasarkan hasil penelitian Tetuko (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA Swasta. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani dan Komarudin (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja Guru SD Islam.

H1: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah promosi gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/ kebijakan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang (Robbin, 2001).

Hasil penelitian Ni Kadek Eni Juniari dkk (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

Hubungan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen merupakan hal yang penting dalam memaksimalkan potensi perusahaan. Karyawan yang berkomitmen akan berusaha maksimal dalam beraktivitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi. Hal ini merupakan refleksi dari tingkat pencapaian kepuasan kerja karyawan, karena karyawan tidak akan berkomitmen jika mereka tidak puas.

Berdasarkan analisis data Rahadyan Probo Tranggono Dan Andi Kartika (2008) diperoleh hasil bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Norris dan Niebuhr (1983), Batemann dan Strasser (1994), Dwi Cahyono dan Imam Ghazali (2001), serta Sri Trisnarningsih (2001). Sedangkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang kecil dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Ini menolak hasil penelitian dari Rahardja (2000) dan Sri Trisnarningsih (2001) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

H3: Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Manik dan Bustomi (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiana (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

H4: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

H5: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Komitmen terhadap Kinerja Guru

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir (Edi Suwarno, Asmara Hendra Komara, dan Teddy Chandra)

Penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2009) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2017) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H6: Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja guru.

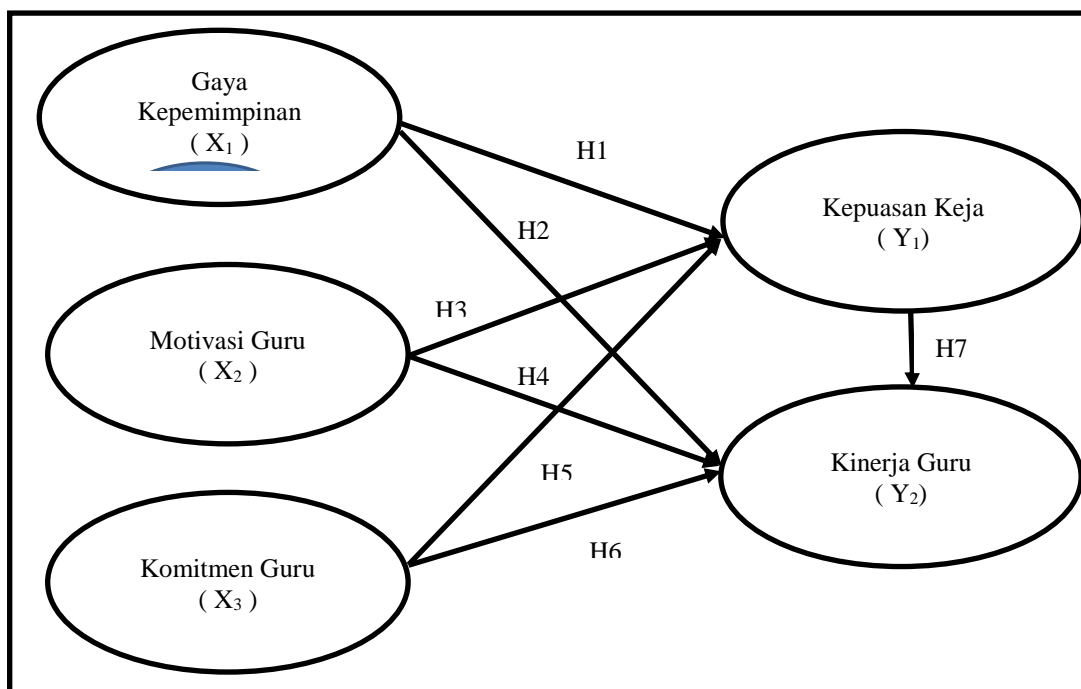
Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan kearah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. (Robbins, 2008: 144).

Penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H7: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di SD se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Desember 2017 s/d Maret 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan semua guru di SD se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah seluruhnya 190 orang.

Jenis data yang digunakan adalah data interval, yang dinyatakan dalam angka mulai dari angka yang terkecil sampai dengan yang terbesar. Disamping itu data tersebut mempunyai jarak yang sama antara angka yang satu dengan yang lainnya dengan notasi sebagai berikut : 1 = Sangat setuju, 2 = setuju, 3 = Cukup Setuju, 4 = Tidak Setuju dan 5 = Sangat idak setuju. Sumber datanya adalah primer diperoleh mellaui kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Definisi Opsional Variabel

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki seni atau kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasi, menggerakkan individu-individu tanpa dipaksa dari pihak manapun agar dapat bekerja sama secara terus dalam upaya mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan atau dirumuskan

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Komitmen merupakan suatu kekuatan yang mengikat perorangan kepada suatu tindakan keterkaitan pada satu atau lebih target

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi perlu dilakukan penilaian kinerja.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden.

Menurut Sugiyono, Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Untuk mempermudah dalam menganalisis data menggunakan program SPSS dan AMOS. Proses penelitian ini pada urutan pemberian skor menggunakan skala Likert sebagai berikut :

Tabel 1. Pemetaan Persepsi Responden terhadap Variabel

Kelas Interval	Variabel Independen	Variabel Dependen
1,00 – 1,80	Sangat Kurang Baik	Sangat Kurang Tinggi
1,80 – 2,60	Kurang Baik	Kurang Tinggi
2,60 – 3,40	Cukup Baik	Cukup tinggi
3,40 – 4,20	Baik	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Uji Kelayakan Angket

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau angket. Angket dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dari angket tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Ukuran akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya adalah signifikan atau r hitung $> r$ tabel. Dimana $df = n - 2$ dengan uji 2 sisi (Ghozali 2016).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji angket yang dilakukan dengan maksud mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpha*. Batas uji *cronbach alpha* adalah ≥ 0.70 (Ghozali 2016).

Analisis Persamaan Struktural

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Y_1 + e_2$$

Dimana :

Y_1	: Komitmen
Y_2	: Kinerja Guru
X_1	: Gaya Kepemimpinan
X_2	: Budaya Organisasi
X_3	: Motivasi
$\beta_1 \dots \beta_7$: koefisien standardized
e_1, e_2	: error term

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Demography	Category	Frequency	(%)
Pendidikan	SLTA	26	13.68%
	D2/D3	9	4.74%

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir (Edi Suwarno, Asmara Hendra Komara, dan Teddy Chandra)

	S1/S2	155	81,58 %
	Jumlah	190	100 %
Masa Kerja	1 tahun – 9 tahun	52	27.37%
	10 tahun – 19 tahun	119	62.63%
	20 tahun – 29 tahun	15	7.89%
	>29 tahun	4	2,11 %
	Total	190	100 %
Usia	18 – 27	15	7.89%
	28 – 37	91	47.89%
	38 – 47	53	27.89%
	> 47	31	16,32 %
	Total	190	100 %
Gender	Pria	58	30.53%
	Wanita	132	69,47 %
	Total	190	100 %
Sertifikasi	Telah Sertifikasi	66	34.74%
	Belum Sertifikasi	124	65.26%
	Total	190	100 %

Berdasarkan responden dengan karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir lebih di dominasi oleh tenaga pendidik/guru dengan latar belakang pendidikan S1/S2 yaitu berjumlah 155 orang atau 81,58 % sedangkan tenaga pendidik lulusan D2/D3 berjumlah 9 orang atau 4,74% dan tenaga pendidik yang lulusan SLTA berjumlah 26 orang atau 13,6 %.

Berdasarkan responden dengan karakteristik berdasarkan Masa Kerja lebih di dominasi oleh tenaga pendidik/guru dengan Masa Kerja 10-19 Tahun yaitu berjumlah 119 orang atau 62,63 %, sedangkan tenaga pendidik/guru dengan Masa Kerja 10-29 Tahun berjumlah 15 orang atau 7,89 % dan Masa Kerja 1-9 Tahun berjumlah 52 orang atau 27,37 %, dan masa kerja >29 tahun berjumlah 4 orang atau 2,11 %.

Berdasarkan usia tenaga pendidik/guru SD Se-kecamatan Rimba Melintang lebih banyak di dominasi Usia 28-37 tahun yaitu sebanyak 91 tenaga pendidik/guru sekitar 47,89 %, sedangkan 38-47 sebanyak 53 orang sekitar 27,89 %, diikuti usia >47 tahun 31 tenaga pendidik atau sekitar 16,32 %, dan 18-27 tahun sebanyak 15 orang atau 7,89 %. Secara kematangan usia sebagai pendidik di SD Se-kecamatan Rimba Melintang secara rata-rata sangat layak sebagai pendidik/guru.

Berdasarkan responden dengan karakteristik berdasarkan jenis kelamin lebih di dominasi oleh tenaga pendidik/guru Wanita yaitu berjumlah 132 orang atau 69,47%, sedangkan tenaga pendidik/guru Laki-laki berjumlah 58 orang atau 30,53 %. Beberapa penelitian psikologi menunjukan perilaku individu bisa dibedakan berdasarkan jenis kelamin. Hasil penelitian menunjukan jika para wanita lebih bersedia, dalam menyesuaikan diri dengan otoritas organisasi dibandingkan dengan para pria. Kendati demikian seorang wanita dianggap lebih kooperatif di bandingkan dengan pria. Selain itu dikaitkan dengan tingkat kehadiran menunjukan, jika wanita memiliki tingkat ketidakhadiran lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Karena wanita memiliki kewajiban untuk memperhatikan pekerjaan rumah, ataupun tanggung jawab dalam menunggui anggota keluarga yang sakit (Robbins, 2008 : 65)

Berdasarkan bahwa responden dengan karakteristik berdasarkan guru sertifikasi lebih di dominasi oleh tenaga pendidik/guru yang belum sertifikasi berjumlah 124 orang atau 65,26 %, sedangkan tenaga pendidik/guru yang sudah sertifikasi berjumlah 66 orang atau 34,74 %.

Tanggapan Responden

Rata-rata tanggapan responden untuk gaya kepemimpinan di Sekolah Dasar di kecamatan Rimba Melintang berada dalam kategori baik. Untuk rata-rata indikator, indikator X.31 (Atasan selalu mengawasi apa yang bawahan kerjakan) memperoleh rata-rata yang paling rendah yaitu 3,737, namun masih dalam kategori baik sedangkan indikator yang memperoleh nilai rata-rata tanggapan paling tinggi atau sangat baik adalah indikator X.39 (Atasan memberikan kebebasan bagi guru untuk memberikan pendapat) dengan nilai 4.268.

Rata-rata tanggapan responden untuk kmotivasi di Sekolah Dasar di kecamatan Rimba Melintang berada dalam kategori baik. Untuk rata-rata indikator, indikator X22 (Saya puas dengan tunjangan yang diberikan) memperoleh rata-rata yang paling rendah yaitu 3.253 namun masih dalam kategori baik sedangkan

indikator yang memperoleh nilai rata-rata tanggapan paling tinggi atau sangat baik adalah indikator X28 (saya dan rekan kerja selalu saling membantu, jika ada masalah) dengan nilai 4.337.

Rata-rata tanggapan responden untuk komitmen di Sekolah Dasar di kecamatan Rimba Melintang berada dalam kategori baik. Untuk rata-rata indikator, indikator X119 (Sekolah ini layak mendapat loyalitas dari saya atas apa yang sudah diberikan kepada saya) memperoleh rata-rata yang paling rendah yaitu 3.084 namun masih dalam kategori baik sedangkan indikator yang memperoleh nilai rata-rata tanggapan paling tinggi atau sangat baik adalah indikator X115 (Selalu pinadah pekerjaan merupakan hal yang tidak etis) dengan nilai 4.421

Rata-rata tanggapan responden untuk kepuasan kerja di Sekolah Dasar di kecamatan Rimba Melintang berada dalam kategori baik. Untuk rata-rata indikator memperoleh rata-rata yang paling rendah yaitu 3.084 atau Y.122 (Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan kecermatan), namun masih dalam kategori baik sedangkan indikator yang memperoleh nilai rata-rata tanggapan paling tinggi atau sangat baik adalah indikator Y.157 (Kebutuhan social saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja dikantor terpenuhi) dengan nilai 4.305.

Rata-rata tanggapan responden untuk kinerja di Sekolah Dasar di kecamatan Rimba Melintang berada dalam kategori baik. Untuk rata-rata indikator memperoleh rata-rata yang paling rendah yaitu 3.953 atau Y2.42 (Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif), namun masih dalam kategori baik sedangkan indikator yang memperoleh nilai rata-rata tanggapan paling tinggi atau sangat baik adalah indikator Y2.16 (Komunikasi dengan peserta didik) dengan nilai 4.468.

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas dapat diketahui bahwa untuk setiap butir variabel dinyatakan valid karena $>0,30$ dan dapat dilanjutkan ke analisa lebih lanjut. karena korelasi butir r hitung $>$ (lebih besar) dari r tabel, sehingga semua indikator dapat di ikut sertakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang dapat digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Maksud dapat dipercaya atau handal adalah konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek yang sama. Reliabilitas suatu indikator dapat dilihat dari nilai cronbach's alfa (α). Jika nilai cronbach's alfa (α) lebih besar $\geq 0,60$ maka indikator di nilai reliabel, sedangkan apabila nilai cronbach's alfa (α) lebih kecil $\leq 0,60$ maka indikator dinilai tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.872	Reliabel
Motivasi	0.846	Reliabel
Komitmen	0.824	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.879	Reliabel
Kinerja Guru	0.930	Reliabel

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa setiap variabel memiliki nilai masing-masing cronbach's alfa(α) di atas 0,60. Kesimpulannya bahwa indikator-indikator yang terkait dengan variabel penelitian dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan terima.

Uji Kelayakan Model

Langkah yang harus dilakukan sebelum menilai kelayakan dari model struktural adalah menilai apakah data yang akan diolah memenuhi asumsi model persamaan struktural. Menilai goodness of-fit menjadi tujuan utama SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan "fit" atau cocok dengan sampel data (Ghozali, 2014). Hasil goodness of-fit ditampilkan pada tabel 4.25 berikut:

Tabel 4. Goodness of Fit Result

Goodness of Fit Index	Cut-off*	Results	Conclusion
Chi-Square		216.646	
Probability	≥ 0.05	0.000	Marginal
GFI	≥ 0.90	0.901	Fit
AGFI	≥ 0.90	0.860	Marginal
TLI	≥ 0.90	0.951	Fit
CFI	≥ 0.90	0.962	Fit
NFI	≥ 0.90	0.891	Marginal
IFI	≥ 0.90	0.963	Fit

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir (Edi Suwarno, Asmara Hendra Komara, dan Teddy Chandra)

RMSEA	0.05 - 0.08	0.052	Fit
-------	-------------	-------	-----

* Sumber: (Hair et al., 1998)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa model penelitian telah mendekati sebagai model fit. Hal ini ditunjukkan pada nilai GFI (0.901), TLI (0.951), CFI (0.962), IFI (0.963) dan RSMEA (0.052) yang modelnya sudah mencapai kriteria fit sedangkan Probability (0.000), AGFI (0.860) dan NFI (0.891) yang hampir mendekati atau marginal. Artinya melalui pengujian ini model dapat dikatakan cocok dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Uji Hipotesis Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 5. Final Estimation of Measurement Model Parameters

Hypothesis	Exogenous Variable	Endogenous Variable	Standardized Coefficient	Critical Ratio	p-value	Conclusion
H ₁	Kepemimpinan (X ₁)	Kepuasan Kerja (Y ₁)	0.386	2.764	0.006	Signifikan
H ₂	Motivasi (X ₂)	Kepuasan Kerja (Y ₁)	0.501	3.292	0.000	Signifikan
H ₃	Komitmen (X ₃)	Kepuasan Kerja (Y ₁)	0.088	1.378	0.168	Tidak Signifikan
H ₄	Kepemimpinan (X ₁)	Kinerja (Y ₂)	0.153	0.860	0.379	Tidak Signifikan
H ₅	Motivasi (X ₂)	Kinerja (Y ₂)	-0.037	-0.177	0.860	Tidak Signifikan
H ₆	Komitmen (X ₃)	Kinerja (Y ₂)	-0.051	-0.628	0.530	Tidak Signifikan
H ₇	Kepuasan Kerja (Y ₁)	Kinerja (Y ₂)	0.305	1.454	0.146	Tidak Signifikan

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji dengan Structural Equation Modelling (SEM) AMOS terbukti bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), Komitmen (X₃) semua memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y₁) dan Kinerja Guru (Y₂). Termasuk pengaruh Kepuasan Kerja (Y₁) terhadap Kinerja Guru (Y₂). Hasil analisa pengaruh masing-masing variabel independent ke variabel dependent sebagai berikut:

Hasil pengujian dengan menggunakan AMOS di peroleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai hasil penelitian Fry Medistya Anke Priyono (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan direktur utama yang sekaligus owner sangat mempengaruhi kepuasan karyawan.

Hasil pengujian dengan menggunakan AMOS di peroleh hasil bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Hera Dzaki Astuti, Dadang Iskandar (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian dengan menggunakan AMOS di peroleh hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Brian Hartono dan Roy Setiawan (2013) tersebut diketahui bahwa bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan AMOS di peroleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutikno (2014) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru/karyawan dan bertentangan dengan hasil penelitian Hary Susanto (2012) melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan AMOS di peroleh hasil bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Kiki Cahaya Setiawan (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian dengan menggunakan AMOS di peroleh hasil Komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik/guru. Hal ini sesuai hasil penelitian Menurut Sidanti (2015) menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Harrison dan Hubbard (1998) menyatakan bahwa komitmen mempengaruhi *outcomes* (keberhasilan) suatu organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan AMOS di peroleh hasil bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2012) bahwa Kepuasan tidak signifikan/bukanlah merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru/karyawan. Dan

bertentangan dengan hasil penelitian Taurisa dan Ratnawati (2012) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan Kinerja Guru.

PENUTUP

Berdasarkan uraian dan analisis data, maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. ini berarti perubahan-perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi. Kalau mau memperbaiki kepuasan kerja guru maka perlu ditingkatkan gaya kepemimpinan dan motivasi. sementara komitmen tidak terlalu besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diajukan saran-saran sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, maka hal yang perlu diperhatikan adalah dengan meningkatkan gaya kepemimpinan dan memberikan motivasi terhadap guru. hal ini bisa dilakukan memberikan kesempatan bagi setiap guru untuk meningkatkan keterampilan terkait dengan tugas yang dikerjakan, seperti mengadakan pelatihan bagi guru yang memiliki potensi untuk berkembang sehingga guru terdorong untuk memberikan kontribusi sesuai dengan kemampuan mereka. (2) Kinerja Guru harus ditekankan pada kinerja profesional, dan ini memungkinkan karena dengan kinerja yang baik maka hasil yang diperoleh juga akan baik sesuai dengan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini hanya terbatas pada penelitian di sekolah yang ada di Kecamatan Rimba Melintang, sehingga memungkinkan perbedaan hasil dan kesimpulan. Apabila dilakukan untuk objek yang lebih luas seperti di kabupaten bahkan provinsi supaya hasilnya lebih bagus dan maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Alfatania Pandu Asmara (2017) Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya *JAKI Volume 5 Nomor 2*
- Andini, Rita, 2006, *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen karyawan terhadap Turnover intention: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*, Magister Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang
- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka cipta.
- Arin Dewi Putrianti Djamhur Hamid M. Djudi Mukzam (2014) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 12 No. 2*
- A Tabrani Rusyan; et al (2001) *Upaya meningkatkan budaya kinerja guru sekolah dasar*
- Brian Hartono dan Roy Setiawan (2013) Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow. *Jurnal AGORA Vol. 1, No. 1*, 1-8
- Dwi Sartika (2014) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Cv. Putra Tama Jaya) *Management Analysis Journal 3 (2)*
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, EM, 2003, *A First Look At Communication Theory*, Fifth Edition, NY, Mc Graw Hill.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74
- Hamalik, Oemar. 2008. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Sinar Grafika
- Hersey, P. & Blanchard, K.H, 1988. *Management of organizational behavior : Utilizing human resources*. (5th. ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- James, Gibson. L., et al. 1995. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Alih bahasa : Djarkasih*. Jakarta : Erlangga
- Mega Fristiyant (2016) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intention Di Pt. Malugo Indonesia. *Jurnal PASTI Volume VIII No 3*, 311 - 325
- Melina C, Taurisa & Ratnawati I (2012) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang) *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19 (2) 170 – 187
- Muh. Uzer Usman (2004) *Menjadi Guru Profesional* Rosda Karya
- Muhammad Rifa'i. 1997. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya
- Muri Yusuf "Metodologi penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan". Jakarta Prenadamedia Group
- Ngalim Purwanto (2004): *Psikologi Pendidikan*. Bandung Rosda Karya
- Ngalim Purwanto (2004): *Ilmu Pendidikan teoritis dan praktik*. Bandung Rosda karya

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir (Edi Suwarno, Asmara Hendra Komara, dan Teddy Chandra)

- Ni Kadek Eni Juniari , I Gede Riana , Made Subudi (2015) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.11 (2015) : 823-840
- Rodiathul Kusuma Wardani ,M. Djudi Mukzam ,Yuniadi Mayowan.”*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Karya Indah Buana Surabaya)*
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku organisasi*(10th Ed.). Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational behaviour* (13th Ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robins, Stepent P. dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall
- Siagian, Sondang P. 2002. “*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*”. Jakarta: Salemba Empat.
- Sobri dkk. 2009.*Pengeola Pendidikan*.Yogyakarta ; Multi Prasendo
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama
- Veithzal Rivai. 2002. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Zeffane, Rachid, 1994, *Understanding Employee Turnover : The Need for a Contingency Approach*, International Journal of Manpower, Vol. 15, No. 9, hal. 1-14