

Vol. I No. 2 April - Juni 2021

ISSN : 2775 - 2372

JURNAL MALAY

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU
DI SMK SWASTA RAKSANA 2 MEDAN**

Risa Hayady
Dr. Candra Wijaya, M.Pd
Drs. Hendri Fauza, M. Pd
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sumatera Utara
Email: risahayady@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui: (1) hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru di SMK Swasta Raksana 2 Medan; (2) hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru di SMK Swasta Raksana 2 Medan; dan (3) hubungan antara perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru di SMK Swasta Raksana 2 Medan. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMK Swasta Raksana 2 Medan dengan jumlah 38 orang, dengan sampel keseluruhan populasi atau total sampling.. Instrumen penelitian adalah angket dengan model skala Likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas, linearitas, dan independensi antar variabel bebas. Teknik analisis data digunakan korelasi dan regresi dan korelasi sederhana dan regresi dan korelasi ganda pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Temuan penelitian menunjukkan: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif perilaku kepemimpinan maka semakin tinggi dan positif pula kepuasan kerja guru di SMK Swasta Raksana 2 Medan dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 8,5%; (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif motivasi kerja maka semakin tinggi dan positif pula kepuasan kerja guru di SMK Swasta Raksana 2 Medan dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 4,56%; dan (3) terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru dengan besaran korelasi 0,436 dan koefisien determinan 0,190 atau 19,00% dengan garis prediktif $\hat{Y} = 20,66 + 0,44X_1 + 0,45X_2$.

Kata Kunci: Perilaku Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan manusia dalam mengembangkan seluruh potensi yang ada pada dirinya melalui proses pembelajaran. Berdasarkan Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyebutkan bahwa pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. (UU RI No. 20 Tahun 2003)

Adapun pengertian dari pendidikan menurut Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas berbunyi: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara. (UU RI No. 20 Tahun 2003)

Komponen penyelenggara pendidikan terdiri dari tujuan pendidikan, pendidik, peserta didik, materi, metode atau media pembelajaran, serta lingkungan pendidikan. Setiap komponen penyelenggara pendidikan mempunyai fungsi masing-masing dan komponen tersebut saling mempengaruhi satu sama lain. (Yulasri, 2019: 2)

Guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan peserta didik dan peran guru menjadi sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. Dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran, guru sangat dituntut memiliki kualitas kompetensi yang baik. Untuk mendapatkan kualitas kompetensi yang baik, secara individu, guru selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas kemampuan dan keterampilannya dalam segala bidang pengetahuan yang berhubungan dengan pendidikan dan pembelajaran.

Namun di sisi lain, pada lembaga atau institusi pendidikan yang menaungi guru, dalam proses manajemennya harus dapat memberikan perhatian, kesempatan dan program-program sebagai wadah pengembangan kemampuan diri dan kepuasan kerja guru. (Mukhtar, 2017: 4)

Kepuasan merupakan hal terpenting yang harus diciptakan dalam lembaga pendidikan, karena semakin merasa puas kerja guru maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan. Dengan demikian, tanpa adanya kepuasan kerja guru yang tinggi sulit bagi suatu lembaga pendidikan untuk mencapai hasil yang diharapkan secara maksimal.

Namun pada kenyataannya, fakta membuktikan bahwa masih ada sebagian guru yang belum merasakan kepuasan dalam bekerja. Fenomena ini juga terjadi di SMK Swasta Raksana 2 Medan yang tampak tidak terpenuhinya kepuasan kerja guru yaitu: 1) Prestasi kerja yang kurang; 2) Kompensasi yang dirasa kurang memadai selama berlangsungnya proses belajar mengajar. Kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang diperlukan untuk diteliti. Kompensasi yang diterima guru, motivasi kerja, dan kecerdasannya terhadap kinerja yang termasuk faktor internal. Namun kerja guru masih dipengaruhi pula oleh salah satu faktor eksternal yaitu perilaku kepemimpinan kepala sekolah.

Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh begitu banyak faktor. Di dalam penelitian ini peneliti berfokus pada faktor yang diyakini cukup berpengaruh terhadap tinggi-rendahnya tingkat kepuasan kerja pada guru, yaitu faktor perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja.

Perilaku kepemimpinan sudah menjadi salah satu topik yang paling banyak dikaji oleh para peneliti di seluruh dunia. (Sarang, 2019: 25). Pemimpin dalam melakukan tugas untuk mempengaruhi anggota harus mempunyai gaya kepemimpinan dan karakteristik tersendiri yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Salah satu kekuatan yang efektif dalam pengelolaan sekolah dan memiliki peran penting serta tanggungjawab yang besar dalam peningkatan kepuasan kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan faktor pendorong dalam mencapai kepuasan atau tujuan, sangat berkaitan dengan perilaku dan merupakan kekuatan respons yang penting dalam meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja guru. Salah satu permasalahan dalam organisasi adalah kurang bergairahnya para guru dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menghambat kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi. (Daeli, 2010: 42)

Perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai kaitan yang erat karena tergantung pada kewibawaan seorang pemimpin. Perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu dari tujuan kegiatan yang dicapai. Motivasi adalah proses secara psikologis yang dimulai oleh setiap orang untuk meningkatkan produktifitas kerjanya. (Darmayanti, 2016: 1310)

Perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan beberapa variabel yang turut mempengaruhi kepuasan kerja guru. Untuk mencapai keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah diperlukan pengetahuan dan kemampuan menciptakan situasi dan iklim kerja yang kondusif, sehingga menimbulkan motivasi pada guru. Selain memotivasi juga harus mampu memberikan suri tauladan atau contoh yang baik kepada guru, guna meningkatkan kepuasan kerja para guru.

Sekolah perlu melakukan serangkaian upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru melalui pemberian motivasi kerja, perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan organisasi

dan tujuan individu serta pemenuhan harapan-harapan dari para guru agar dapat menghasilkan kepuasan kerja. (Sutikno, 2016: 631)

Dilihat pada latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti keterkaitan kepuasan kerja guru di sebuah sekolah dengan judul: **“HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI SMK SWASTA RAKSANA 2 MEDAN”**.

KAJIAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

Pada umumnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu yang bekerja akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda yang disesuaikan dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam diri individu tersebut. Hal itu disebabkan karena adanya perbedaan pada diri setiap individu.

Menurut Malayu S. P yang dikutip dalam buku Syafaruddin dan Anzizhan (2017: 85) 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.

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Ini berarti bahwa kepuasan kerja melihat adanya hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Selain itu, perasaan seseorang dalam melakukan pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan tersebut.

Adapun yang dimaksud dengan kepuasan kerja guru adalah suatu pemikiran, perasaan, dan kecendrungan tindakan, sikap ataupun respon guru terhadap pekerjaannya.

Teori kepuasan kerja memaparkan apa yang membuat sebagian orang merasa lebih puas terhadap pekerjaannya daripada sebagian orang yang lainnya. Teori ini menjadi suatu landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Di antara teori kepuasan kerja *two-factor theory* dan *value theory*.

1. Two-Factor Theory

Teori dua faktor diartikan sebagai teori kepuasan kerja yang menyarankan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) ialah bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yakni *Motivators* dan *Hygiene Factors*.

2. Value Theory

Bagi konsep teori ini kepuasan kerja pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima orang semacam diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, hendak terus menjadi puas, terus menjadi sedikit mereka menerima hasil, hendak kurang puas. *Value Theory* merupakan teori yang berfokus pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci untuk memperoleh kepuasan kerja dalam pendekatan ini merupakan perbandingan antara aspek pekerjaan yang dipunyai serta diinginkan seseorang, semakin besar perbandingan, semakin rendah kepuasan seseorang. (Usman, 2011: 504)

Menurut Kreithner dan Kinicki yang dikutip dalam buku Indrawijaya, (2000: 8) mengemukakan bahwa ada lima aspek yang bisa mempengaruhi munculnya kepuasan kerja, diantaranya: (1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan) (2) *Discrepancies* (perbedaan) (3) *Value attainment* (pencapaian penilaian) (4) *Equity* (keadilan) (5) *Dispositional/genetic components* (komponen genetik).

Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, pendidikan, kondisi fisik, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, cara berpikir, persepsi, emosi, dan sikap kerja.

- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, kesempatan promosi jabatan, jaminan finansial, interaksi sosial, dan hubungan kerja. (Mangkunegara, 2008: 120)

Menurut Robbins yang dikutip dalam buku Candra Wijaya (2017: 206). mengemukakan bahwa mengukur kepuasan kerja dapat ditentukan dari empat faktor berikut ini:

- a. Pekerjaan yang menantang secara mental
- b. Imbalan yang adil dan promosi
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan kerja yang mendukung

Peneliti telah banyak melakukan penelitian tentang dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Adapun hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, dan dampak terhadap kesehatan. (Sutrisno, 2011: 80-81)

2. Perilaku Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan adalah aktivitas atau kegiatan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan atau pihak terkait sebagai proses saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan bersama. Jadi pemimpin yang mengawali dengan perilaku tertentu yang mendapat respon dari bawahan sehingga memunculkan hasil berupa kinerja dan kepuasan kerja.

Pendekatan kepemimpinan seorang pemimpin mampu menganalisis setiap permasalahan yang terjadi, guna untuk menyesuaikan dengan perilaku kepemimpinannya dengan situasi yang ada. Adapun pendekatan perilaku kepemimpinan yang dimaksud adalah sebagai berikut: (1) Pendekatan Sifat (*Trait*) (2) Pendekatan Keperilakuan (*Behavior Approach*) (3) Pendekatan Situasional (4) Pendekatan Transaksional (5) Pendekatan Transformasional (6) Pendekatan Kepemimpinan Karismatik (7) Pendekatan Teori Kepemimpinan X dan Y (8) Pendekatan Teori Kepemimpinan Z. (Wijaya, 2020)

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta melaksanakan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Streers, 1987: 275)

Handoko (2001: 262) mengemukakan bahwa teori motivasi kerja dapat menentukan apa yang memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, dimana berfokus dalam mengidentifikasi kebutuhan dan dorongan yang terdapat pada diri seseorang dan bagaimana kebutuhan serta dorongan tersebut diprioritaskan. Adapun teori-teori motivasi kerja antara lain:

- a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow
- b. Teori Motivasi Pemeliharaan dari Herzberg
- c. Teori Prestasi dari McClelland

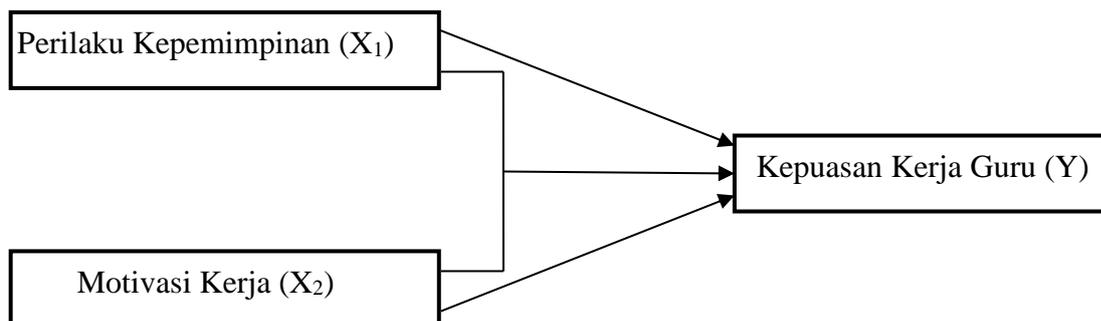
Menurut Siagian (2010: 294) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya dapat bersifat internal maupun eksternal. Adapun faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi antara lain:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Faktor-faktor eksternal antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat kerja
- d. Situasi lingkungan pada umumnya
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori, kerangka berpikir yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ha: Terdapat hubungan perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru
Ho: Tidak terdapat hubungan perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru
2. Ha: Terdapat hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru
Ho: Tidak terdapat hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru
3. Ha: Terdapat hubungan perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru
Ho: Tidak terdapat hubungan perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif deskriptif. Kuantitatif deskriptif merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

Penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan pendekatan korelasi (*correlational research*). Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan dengan maksud untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMK Swasta Raksana 2 Medan, yang berjumlah 38 orang. Sedangkan sampel penelitian ditentukan dengan teknik *total sampling*. *Total sampling* merupakan suatu teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi, yaitu seluruh guru yang mengajar di SMK Swasta Raksana 2 Medan yang berjumlah 38 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dari lapangan penelitian maka digunakan alat pengumpulan data. Dalam pengumpulan data saya menggunakan angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya. Mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternative jawaban kepada guru SMK Swasta Raksana 2 Medan yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 38 orang. Sebelum data dikumpulkan, terlebih dahulu dipersiapkan daftar pernyataan, dimana setiap daftar pernyataan diukur melalui *Skala Likert*. Selanjutnya jawaban atas pernyataan diukur dengan menggunakan *skala Likert* dimana responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban berupa lima angka penilaian: (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) kurang setuju (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju.

Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus, dan standar deviasi, kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja guru menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji coba validitas instrumen adalah sebagai berikut:

Instrumen Variabel	No. Butir	Diterima	Ditolak	Jumlah
Perilaku Kepemimpinan (X_1)	1-15	14	1	15
Motivasi Kerja (X_2)	1-15	14	1	15
Kepuasan Kerja Guru (Y)	1-15	15	-	15

Berdasarkan hasil pengujian diketahui reliabilitas instrumen sebagai berikut:

NO	Variabel	r_{hitung} Reliabilitas	Kesimpulan
1	Perilaku Kepemimpinan	0,988	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,988	Reliabel
3	Kepuasan Kerja Guru	0,99	Reliabel

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

No	Galat Taksiran	Lo	Ltabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	Y atas X_1	0,1331	0,1437	Normal
2	Y atas X_2	0,1252	0,1437	Normal

Hasil Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Hasil uji linieritas dan keberartian regresi adalah sebagai berikut:

Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_1 dengan Y

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$
Total	176244	38	-	-	-
Regresi (a)	175440,10	1	175440,10		
Regresi (b/a)	103,95	1	103,95	5,34	4,11
Residu	699,95	36	19,44		

Tuna Cocok	341,48	18	18,97	0.95	2,22
Galat	358,47	18	19,91		

Uji linieritas dan keberartian regresi variabel X_2 dengan Y

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$
Total	176244	38	-	-	-
Regresi (a)	175440,10	1	175440,10	4.34	4,11
Regresi (b/a)	86,44	1	86,44		
Residu	717,46	36	19,92		
Tuna Cocok	344,61	16	21,53	1,15	2,18
Galat	372,85	20	18,64		

Hasil Uji Independensi Antar Variabel Bebas

Hasil uji independensi antar variabel bebas adalah sebagai berikut:

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	t hitung	t tabel ($\alpha = 0,05$)
$r_{X_1X_3}$	0,214	0,045	1,311	1,688

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang peneliti ajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah apabila harga t hitung lebih besar dibandingkan harga t tabel pada $\alpha = 0,05$ maka hipotesis penelitian yang peneliti ajukan dapat diterima.

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Korelasi antara variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y) dapat dilihat pada rangkuman perhitungannya tabel berikut:

Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 Dengan Y Dan Uji Keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	t hitung	t tabel ($\alpha = 0,05$)
r_{X_1Y}	0,357	0,127	2,292	1,688

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0,357 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,127. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 2,292 sedangkan nilai t tabel = 1,688. Oleh karena t hitung (2,292) > t tabel (1,688), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 56,58 + 0,22X_1$.

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel motivasi kerja (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Korelasi antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y) dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut:

Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_2 Dengan Y Dan Uji Keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan	t hitung	t tabel
----------	------------------------	----------------------	----------	---------

		(r^2)		$(\alpha = 0,05)$
r_{X_2Y}	0,328	0,107	2,082	1,688

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0,328 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,107. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 2,082 sedangkan nilai t tabel = 1,688. Oleh karena t hitung (2,082) > t tabel (1,688), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 56,04 + 0,22X_2$. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dan prediktif yang signifikan dengan kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini telah teruji secara empiris.

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru (Y) digunakan analisis korelasi ganda, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji F . Hasil analisis korelasi ganda dan uji keberartian koefisien korelasinya dapat dilihat pada rangkuman hasil perhitungannya pada tabel berikut:

Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Dan Uji Keberartian Variabel X_1 dan X_2 Dengan Y

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (R^2)	F hitung	F tabel ($\alpha = 0,05$)
$R_{yX_{12}}$	0,436	0,190	5,93	3,27

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda antar variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja guru ($R_{y_{12}}$) adalah 0,436. Setelah dilakukan uji F ternyata F hitung (5,93) > F tabel (3,27) pada $\alpha = 0,05$ dengan demikian koefisien korelasi ganda tersebut signifikan dan positif. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa hubungan ganda variabel bebas terhadap variabel terikat berbentuk hubungan prediktif dengan persamaan regresinya $\hat{Y} = 20,66 + 0,44X_1 + 0,45X_2$

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif dari masing-masing variabel prediktor dapat dilihat pada rangkuman hasil perhitungan sumbangan relatif dan efektif dapat dilihat pada tabel berikut:

Rangkuman Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif Masing-Masing Variabel Prediktor

Variabel	Sumbangan Relatif (%)	Sumbangan Efektif (%)
Perilaku kepemimpinan (X_1)	23,88	8,52
Motivasi kerja (X_2)	13,90	4,56

Dari tabel di atas dapat dipahami bahwa variabel perilaku kepemimpinan memberikan sumbangan efektif terhadap kepuasan kerja guru sebesar 23,88%, dan motivasi kerja memberikan sumbangan efektif terhadap kepuasan kerja guru sebesar 13,90%.

Pembahasan

Berdasarkan data yang terkumpul dan hasil dari analisis statistik, maka ketiga pengujian hipotesis dalam penelitian ini diterima baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Temuan pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru. Temuan kedua terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja

dengan kepuasan kerja guru. Temuan ketiga, terdapat hubungan positif dan signifikan dari perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

Variabel perilaku kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru dengan besaran korelasi 0,357 dengan garis prediktif $\hat{Y} = 56,58 + 0,22X_1$. Selanjutnya perilaku kepemimpinan juga memberikan sumbangan yang efektif terhadap kepuasan kerja guru dengan angkanya sebesar 8,52%. Temuan ini menegaskan bahwa kembali bahwa keberhasilan organisasi seperti halnya SMK Swasta Raksana 2 Medan ini merupakan keberhasilan seorang pemimpin.

Variabel motivasi kerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru dengan besaran korelasi 0,566 dengan garis prediktif $\hat{Y} = 56,04 + 0,22X_2$. Sumbangan efektif yang diberikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar 4,56%. Temuan ini memberikan makna bahwa motivasi itu sendiri juga merupakan salah satu faktor yang dianggap turut mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam bekerja. Pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka menggerakkan, mengenal dan melaksanakan pembinaan para bawahannya. Pemberian motivasi juga dimaksudkan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi dan memuaskan kebutuhan individual.

Variabel perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan besaran korelasi 0,436 dan koefisien determinan 0,190 atau 19,00% dengan garis prediktif $\hat{Y} = 20,66 + 0,44X_1 + 0,45X_2$. Hal ini bermakna bahwa variasi yang terjadi dalam memberikan kontribusi kepada kepuasan kerja guru sebesar 19,00% berasal dari variabel perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja. Hal ini bermakna bahwa masih terdapat lagi variabel lain yang memberikan kontribusi kepada kepuasan kerja guru yang tidak dikaji dalam penelitian ini diluar variabel perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja.

Selanjutnya apabila dicermati lebih lanjut mengenai sumbangan efektif dari kedua variabel yaitu variabel perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja maka sumbangan efektif yang terbesar adalah diberikan oleh variabel perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru yaitu sebesar 8,52%. Hal ini dapat dimaklumi, karena perilaku kepemimpinan sangat besar menentukan kepuasan kerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan, maka simpulan penelitian adalah:

Pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif perilaku kepemimpinan maka semakin tinggi dan positif pula kepuasan kerja guru di SMK Swasta Raksana 2 Medan dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 8,5%.

Kedua, terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif motivasi kerja maka semakin tinggi dan positif pula kepuasan kerja guru di SMK Swasta Raksana 2 Medan dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 4,56%.

Ketiga, terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Artinya semakin tinggi dan positif perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja maka semakin tinggi dan positif pula kepuasan kerja guru di SMK Swasta Raksana 2 Medan.

SARAN

Saran-saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Yayasan SMK Swasta Raksana 2 Medan hendaknya dapat mensupport peningkatan perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja dilingkungan guru maupun pegawai guna meningkatkan kepuasan kerjanya untuk masa-masa yang akan datang.
2. Kepala SMK Swasta Raksana 2 Medan sebagai bahan masukan dan evaluasi untuk masa-masa yang akan datang.
3. Guru SMK Swasta Raksana 2 Medan sebagai bahan informasi, masukan dan evaluasi terhadap kepuasan kerjanya untuk kemudian dilaksanakan perbaikan untuk masa-masa yang akan datang.
4. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Daeli, Sorni Paskah. 2010. Hubungan Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja: Studi pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Departemen Dalam Negeri. *Jurnal Widhyariset*, 13 (1), 41-48.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indrawijaya. 2000. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Mangkunegara, Prabu, A. A. Anwar. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar, dkk. 2017. *Kepuasan Kerja Guru*. Jambi: Pusaka.
- Pramita Darmayanti, Ni Wayan dkk. 2016. Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Dan Pegawai Di Lingkungan Unit Sma Dwijendra Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5 (5), 1309-1334.
- Sarang, Rikardus Kristian dkk. 2019. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Survey. *Musamus Journal of Primary Education*, 2 (1), 24-31.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Streers, Richard M., Porter Lyman W. 1987. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc-Grow-Hill Book Company.
- Sutikno dkk. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinana Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada SMK Negeri 5 Jember). *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 12 (2), h. 629-646.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin dan Anzizhan. 2017. *Psikologi Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- UU RI No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Redaksi Sinar Grafika.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS): Beserta Penjelasannya*. Bandung: Citra Umbara.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yulasri, Ratih Elvikha. 2019. Konsep Pendidikan Sebagai Suatu Sistem dan Komponen Pendidikan. 1-6.
- Wijaya, Candra. 2017. *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPPI.
- Wijaya, Candra. 2020. *Keefektifan Kerja: Analisis Perspektif Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.