

Info Artikel:

Diterima: 23/08/2015

Direvisi: 24/09/2015

Dipublikasikan: 30/10/2015

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA GURU DI SMP NEGERI KOTA PADANG PANJANG**

**Febri Yenti****Abstract**

*This study aims to analyze (1) teachers' perceptions of the principal's leadership significant effect on the motivation of junior high school teachers working in Padang Panjang, (2) perceptions of teachers about the principal's leadership significant effect on labor discipline in junior high school teacher in the city of Padang Panjang, (3) Motivation significant effect on labor discipline teachers in secondary schools in the city of Padang Panjang, (4) perceptions of teachers about the principal's leadership significant effect on job satisfaction of teachers at SMP Negeri Padang Panjang, (5) Motivation significant effect on job satisfaction of teachers in junior high school in Padang Panjang, and (6) work discipline teachers significantly influence job satisfaction of teachers in secondary schools in the city of Padang Panjang. Based on this research is that (1) teachers' perceptions of leadership principals have significant and positive impact on work motivation of teachers schools in the city of Padang Panjang, which means that the leadership of the principal duties and the role of teacher motivation in melaksanakan duty increases, (2) Influence teachers' perceptions of principal leadership to discipline teachers working in secondary schools in the city of Padang Panjang, meaning the better the leadership of the school principal as the principal menjalankan peranya the teachers more disciplined in carrying out their duties as a teacher, (3) effect of work motivation of teachers to discipline teachers working in secondary schools in the city of Padang Panjang, meaning that the higher the motivation of teachers then automatically work discipline of teachers also increased, (4) influence teachers' perceptions of principal leadership on job satisfaction of teachers at SMP Negeri Padang Panjang, (5) Effect of motivation on job satisfaction of teachers in secondary schools in the city of Padang Panjang, which means that the teachers are satisfied with all the rules and regulations made and regulation principals in making a decision the teachers more satisfied and motivated teachers is increasing and, (6) Effect of labor discipline teachers on job satisfaction of teachers in junior high school in Padang Panjang, which means that the discipline of teachers in carrying out their duties means teachers are satisfied with the provisions made.*

*Keywords : leadership principals, the motivation, work discipline, and on job satisfaction*

Copyright © 2015 IICET - All Rights Reserved

*Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (IICET)***PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja akhir-akhir ini semakin terasa penting artinya dalam lingkup sekolah. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas sekolah baik secara langsung ataupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam sekolah, seperti kemangkiran, konflik kepala sekolah-guru, "turn -over", serta banyak masalah lainnya yang menyebabkan

terganggunya proses pencapaian tujuan sekolah. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Secara umum dapat dikemukakan bahwa pemecahan masalah-masalah sekolah dari segi manusianya dapat dilakukan prinsip-prinsip kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan muncul ikatan yang positif antara pekerja dengan pekerjaannya, sehingga dari pekerja ini dapat diharapkan suatu hasil yang optimal. Dari hampir semua organisasi yang mengalami kemajuan yang pesat ditandai dengan gejala kepuasan kerja yang tinggi diantara para pekerjanya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Siagian (2003: 297) kepuasan kerja dapat memacu prestasi kerja (kinerja) yang lebih baik. Oleh karena itu ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah variabel yang menarik untuk diteliti karena dengan tercapainya kepuasan kerja akan tercapai tujuan pendidikan sekolah, sebab guru akan menyukai pekerjaannya dan berlaku baik sesuai dengan tuntutan kerjanya. Menurut Robbin (2006:31) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dengan pegawai, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan sebagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampaknya dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Menurut Rivai (2005:475) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Untuk mendorong anggota kelompok agar bekerja penuh dengan rasa tanggung jawab, seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dan kelebihan, yaitu: (1) Kemampuan dan kelebihan dalam berpikir untuk mengendalikan organisasi atau kelompok kerja yang dipimpinya; (2) kelebihan dalam kepribadian, khususnya berkaitan dengan semangat, keuletan, keberanian, kebijaksanaan dan berlaku adil, percaya diri, ramah tamah, stabil dalam emosi, jujur rendah hati, sederhana dan berdisiplin; (3) kelebihan dalam pengetahuan terutama dalam merumuskan kebijaksanaan, memahami dan mengetahui perilaku dan kepuasan kerja guru atau bawahan yang dipimpinya. Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah dapat menggunakan teknik tertentu agar tujuan yang ditetapkan dapat diwujudkan secara efektif. Teknik ini akan tercermin dalam perilaku kepemimpinan yang dilakukan pada waktu mengarahkan dan mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya (Mantja, 2008: 6).

Menurut Hasibuan (2008:169) Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, yang mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Yang mana pemimpin mempunyai sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (personality authority). Kepemimpinan mempunyai suatu falsafah bahwa pemimpin adalah untuk bawahan dan milik bawahan. Sikap dan nilai juga merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Sebagai mana yang diungkapkan oleh Rivai (2006:837) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2009: 825) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para menejer untuk berkomunikasi dengan karyawan/guru agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

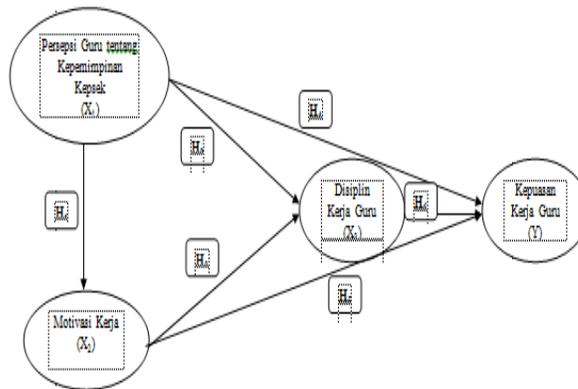
Kenyataan di lapangan, menurut pengamatan peneliti sering ditemui guru dan guru SMP pada khususnya kurang mempunyai motivasi yang tinggi dan kurangnya ketrampilan dalam menjalankan tugas, antara lain: guru sering datang terlambat ke sekolah, sering terlambat masuk kelas atau mengajar, tidak berpakaian sesuai dengan ketentuan, kadang-kadang tutur kata atau bicaranya tidak mencerminkan sebagai pendidik dan pemimpin, guru kurang dapat mengikuti perkembangan teknologi, dan sebagainya. Dari pengamatan sementara, hal ini disebabkan oleh kurang adanya motivasi anggota organisasi yang berkecimpung di dunia pendidikan, motivasi kerja yang rendah, dan sebagian menyatakan bahwa adanya ketidaksesuaian kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan

tersebut dengan berjudul “Pengaruh Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kota Padang Panjang”.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Populasi penelitian adalah seluruh guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Padang Panjang yang berjumlah 230 orang yang terdiri dari latar belakang pendidikan yang berbeda. Tingkat pendidikan  $< S_1$  sebanyak 37 orang dan  $\geq S_1$  sebanyak 193 orang. Berdasarkan latar belakang pendidikan diperoleh sampel  $\leq S_1$  sebesar 11 orang dan pendidikan  $\geq S_1$  sebesar 59 orang dengan jumlah 70 orang.

**Tabel 1**  
*Jumlah Hasil Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan Guru*



No	Nama Sekolah	Pendidikan		Sampel
		$< S_1$	$= S_1$	
1	SMP Negeri 1	3	11	14
2	SMP Negeri 2	2	14	16
3	SMP Negeri 3	3	10	13
4	SMP Negeri 4	2	13	15
5	SMP Negeri 5	1	11	12
<b>Jumlah</b>		<b>11</b>	<b>59</b>	<b>70</b>

Sumber: Olahan data dan data SMP Negeri Di Kota Padang Panjang, Desember 2011

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) dengan langkah sebagai berikut:

**1. Uji Persyaratan Analisis**

Setelah data terkumpul selanjutnya dilakukan analisis data dengan langkah sebagai berikut:

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian bertujuan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampel dan rata-rata sampel mengikuti normalitas populasinya. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik uji Kolmogrov-Sminorv (uji K-S) sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan tidaknya. Distribusi data ditetapkan pada taraf signifikan alpha 0,05.

- 1) Jika nilai Sig  $<$  dari alpha 0,05 maka sebaran data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai Sig  $\geq$  dari alpha 0,05 maka sebaran data berdistribusi normal.

Hasil penghitungan uji normalitas seluruh variabel adalah berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2**  
**Rangkuman Uji Normalitas**  
**Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Sig. Probability	Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja Guru (Y)	0.079	0.05	Normal
2.	Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X1)	0.200	0.05	Normal
3.	Motivasi kerja (X2)	0.397	0.05	Normal
4.	Disiplin kerja guru (X3)	0.099	0.05	Normal

Sumber: Data Primer (diolah)

**b. Uji Homogenitas**

Uji homogenitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian berasal dari variansi yang sama (homogen). Uji homogenitas pada prinsipnya bertujuan untuk menguji apakah sebuah kelompok data mempunyai variansi yang sama diantara anggota grup. Uji homogenitas menggunakan Uji *Kolmogorov-sminorv* dengan melihat nilai *asyp.sig* pada hasil tes statistik.

Kriteria pengujian homogenitas sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $Sig > 0,05$  berarti data penelitian berasal dari variansi yang sama (homogen) dan
- 2) Jika nilai  $Sig < 0,05$  berarti data penelitian berasal dari variansi yang tidak sama (tidak homogen).

Hasil uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Uji Homogenitas Variabel**

No.	Variabel	Sig. Probability	Alpha	Keterangan
1.	Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X1)	0.277	0.05	Homogen
2.	Motivasi kerja (X2)	0.107	0.05	Homogen
3.	Disiplin kerja guru (X3)	0.290	0.05	Homogen

Sumber: Data Primer (diolah)

**2. Analisis Jalur/Path Analysis**

Menurut Muhidin dan Abdurahman (2007: 221) analisis jalur/path analysis statistik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung, baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri dengan beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat, diantaranya:

**a. Sub Struktur 1**

Pada sub struktur 1 ini akan menganalisis pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja SMP Negeri di Kota Padang Panjang.

**b. Sub Struktur 2**

Pada sub struktur 2 ini akan menganalisis pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja SMP Negeri di Kota Padang Panjang.

**c. Sub Struktur 3**

Pada sub struktur 3 ini akan menganalisis pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja SMP Negeri di Kota Padang Panjang.

**3. Menentukan Koefisien Jalur**

Menentukan koefisien jalur yaitu besarnya pengaruh dari suatu variabel penyebab ke variabel akibat

(Stepu dalam Muhidin dan Abdurahman, 2007: 221).

Dengan menghitung:

a. Koefisien Regresi dengan rumus:

$$byx1 = ci \sum_{h=1}^n XihYh + \dots Cik \sum_{h=1}^n XkhYh$$

b. Koefisien Jalur, dengan rumus:

$$Pyxi = byxi \sqrt{\frac{\sum_{h=1}^n X^2ih}{\sum_{k=1}^n Y^2h}} \quad i = 1, 2, 3$$

Keterangan:

PYX<sub>1</sub> = Merupakan jalur dari variabel X<sub>1</sub> terhadap Y

BYX<sub>1</sub> = Merupakan koefisien regresi dari variabel X<sub>1</sub> terhadap Y

c. Menentukan penaruh variabel lain (P<sub>yε</sub>)

$$Pye = \sqrt{1 - R^2_{yx_1x_2x_3}}$$

Dimana:

R<sup>2</sup><sub>Y<sub>x<sub>1</sub>x<sub>2</sub>x<sub>3</sub></sub> = Koefisien yang menyatakan determinasi total dari semua variabel penyebab terhadap variabel akibat.</sub>

#### 4. Uji Hipotesis

Pengujian koefisien jalur, untuk mengetahui keberartian koefisien jalur dilakukan penyajian hipotesis uji F (pengujian secara keseluruhan) dan uji t (pengujian individu), (Stepu dalam Muhidin dan Abdurahman, 2007: 222). Dimana penerapan uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, sedangkan uji t penerapannya digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen:

a. Uji F untuk melihat pengaruh variabel eksogen secara bersama-sama terhadap variabel endogen:

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^k PYXX_i}{k \left( 1 - \sum_{i=1}^R Pyx_i r_{yx_i} \right)}$$

- 1) Jika nilai sig atau signifikan atau nilai probabilitas (p) < 0,05 (tarag kepercayaan 95%), maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel eksogen terhadap variabel endogen .
- 2) Jika nilai sig atau signifikan atau nilai probabilitas (p) > 0,05 (tarag kepercayaan 95%), maka tidak terdapat pengaruh yang berarti dari variabel eksogen terhadap variabel endogen .

b. Uji t untuk melihat pengaruh cara parsial setia variabel eksogen terhadap variabel endogen :

$$ti = \frac{PYX_i}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{Y_{x_1 \dots x_i}}) (ct_{t \sum_{h=1}^n c^2_{ih} 1, 2 dan 3})}{n - k - 1}}}$$

Dimana:

to = Koefisien nilai tes

bi = Koefisien jalur

Sbi = Standar kesalahan koefisien jalur

- 1) Jika nilai sig atau signifikan atau nilai probabilitas (p) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel eksogen terhadap variabel endogen .
- 2) Jika nilai sig atau signifikan atau nilai probabilitas (p) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tidak pengaruh yang signifikan dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

#### 5. Menentukan Pengaruh Langsung Maupun Tidak Langsung

1) Pengaruh langsung

Pengaruh langsung

$$\begin{aligned}
 & X_1 \text{ ke } Y : Y \quad \Leftrightarrow \quad Y \xrightarrow{P_{yx1}} X_1 \\
 & \text{Pengaruh langsung} \\
 & X_1 \text{ ke } X_2 : X_1 \quad X_2 \Leftrightarrow X_1 \Leftrightarrow \quad ; \quad X = P_{x1x2} P_{x2x1} \\
 2) & \text{ Pengaruh tidak langsung} \\
 & \text{Pengaruh langsung} \\
 & X_2 \text{ ke } Y : Y \quad \Leftrightarrow X_1 \Omega X_2 \quad \Leftrightarrow Y : \\
 & Y = P_{yx2} P_{x2x1} P_{yx1}
 \end{aligned}$$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Analisis Jalur**

Selanjutnya analisis terhadap hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis diolah dengan program SPSS guna mengetahui besarnya koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, maupun koefisien pengaruh antara salah satu variabel eksogen dengan variabel eksogen lainnya terhadap variabel endogen melalui analisis jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan Struktur di atas , maka selanjutnya dilakukan dengan membagi stuktur jalur menjadi 3 sub struktur, yaitu:

**Sub struktur 1**

Dalam penelitian ini analisis yang pertama adalah melihat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMPN di Kota Padang Panjang. Untuk mengetahui nilai pengaruh dari persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja, dapat dilihat dari Tabel berikut ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Struktur Jalur**  
**Sub Struktur 1**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	R	R Square
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	30.351	8.666		3.502	.001		
Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.547	.086	.609	6.330	.000	.609	.371
a. Dependent Variabel Motivasi Kerja (X2)				Sumber: Data diolah sendiri			

**Sub Struktur II**

Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di SMPN di Kota Padang Panjang dapat diketahui pada tabel berikut ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Struktur Jalur II**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	R	R Square	F
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	45.293	10.137		4.468	.000			
Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)						.464	.215	9.173
Motivasi Kerja (X2)	-.051	.131	-.053	-3.889	.000			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (X3) Sumber: data diolah 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa koefisien jalur sebesar  $-0,051$  sig =  $0,699 > 0,05$  berarti variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN di Kota Padang Panjang, sehingga dilakukan Trimming test dengan hasil sesuai dengan tabel dibawah ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Struktur jalur**  
**Sub Struktur 2 Setelah Trimming Tes**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	R	R Square
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	67.664	9.19		7.363	.000		
Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	.691	.092	.675	7.541	.000	.675	.455

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru (Y) Sumber: Data diolah 2012

**Sub struktur III**

Untuk mengetahui nilai pengaruh dari persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja guru di SMPN di Kota Padang Panjang dapat diketahui dari tabel berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Struktur Jalur III**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	R	R Square	F
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	39.398	9.922		3.971	0.000			
Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)						0.773	0.598	32.713
Motivasi Kerja (X2)	0.326	0.112	0.286	2.901	0.005			
Disiplin Kerja (X3)	0.420	0.105	0.353	4.002	0.000			

Sumber: data diolah 2012

**Pengaruh Langsung dan Tak Langsung.**

Kemudian dilihat seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel penyebab ( $X_1, X_2, X_3$ ) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel akibat ( $Y$ ) sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Rekapitulasi Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen**

No	Keterangan	%	%
1.	Pengaruh $X_1$ terhadap $Y$ secara langsung	11,42	
2.	Pengaruh $X_1$ terhadap $Y$ melalui $X_2$	5,88	
3.	Pengaruh $X_1$ terhadap $Y$ melalui $X_3$	5,89	
4.	Pengaruh $X_1$ terhadap $Y$ melalui $X_2$ dan $X_3$	3,85	
5.	Pengaruh tidak langsung $X_1$ terhadap $Y$	15,62	
	<b>Total pengaruh langsung dan tidak langsung <math>X_1</math> terhadap <math>Y</math></b>		<b>27,04</b>
6.	Pengaruh $X_2$ terhadap $Y$ secara langsung	8,17	
	<b>Total pengaruh langsung <math>X_2</math> terhadap <math>Y</math></b>		<b>8,17</b>
7.	Pengaruh langsung $X_1$ terhadap $X_2$		<b>37,09</b>
8.	Pengaruh langsung $X_3$ terhadap $Y$		<b>12,46</b>
9.	Besarnya pengaruh variabel lain		<b>15,24</b>
	<b>Total</b>		<b>100</b>

Sumber : Pengolahan Data Primer 2012

Tabel 8 memperlihatkan bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja guru SMPN di Kota Padang Panjang, dimana pengaruh terbesar adalah pengaruh langsung variabel persepsi tentang kepala sekolah terhadap motivasi kerja sebesar 37,09 %. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung persepsi tentang kepala sekolah yang baik dapat memotivasi kerja guru. Pengaruh variabel lain terhadap Kepuasan Kerja guru pada SMPN di Kota Padang Panjang adalah sebesar 3,39 %.

**PEMBAHASAN**

Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMPN di Kota Padang Panjang. Berdasarkan analisis hasil diperoleh besaran pengaruh langsung sebesar 37,1%. Jika dilihat dari  $t$  hitung sebesar 6,330 pada sig 0,000 dan koefisien jalur sebesar 0,609 dengan pengaruh variabel lain terhadap motivasi kerja sebesar 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Perbaikan terhadap motivasi kerja dapat dilakukan dengan melakukan perubahan atau perbaikan kepemimpinan seorang kepala sekolah. Dengan kepemimpinan yang baik akan dapat mengarahkan perilaku guru untuk bekerja dengan baik dan memberikan arahan kepada guru agar dapat bekerja sama dan saling menghargai, ini memberikan kenyamanan dalam bekerja. Dengan terciptanya kenyamanan dalam bekerja akan dapat memberikan motivasi kerja yang kondusif. Sejalan dengan pendapat Simamora (2003:47) bahwa adanya keterkaitan antara motivasi kerja dengan kepemimpinan. Dengan kepemimpinan yang baik dari seorang kepala sekolah akan menciptakan motivasi kerja yang baik pula. Dengan demikian akan tercipta kondisi kerja yang menyenangkan yang berdampak pada terciptanya motivasi kerja yang kondusif.

Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja. Berdasarkan analisis hasil diperoleh pengaruh langsung sebesar 24,40 %. Jika dilihat dari  $t$  hitung sebesar 6,330 pada sig 0,000 dengan koefisien jalur sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara langsung berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMPN di Kota Padang

Panjang. Perbaikan terhadap disiplin kerja dapat dilakukan dengan perbaikan atau perubahan dari persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah harus dapat mengajak bukan memaksa guru dan dapat meningkatkan disiplin guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Herzberg dalam Wahjosumidjo (1994: 87) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan disiplin guru dalam bekerja.

Untuk besaran pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja sebesar 5,35% dengan F hitung sebesar 38,973 pada sig 0,000 dengan kofisien jalur sebesar 0,733. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja guru melalui disiplin, maksudnya guru yang mempunyai motivasi tetapi apabila tidak disiplin dengan ketentuan yang telah dibuat hal berarti guru tidak merasa puas dengan apa-apa yang telah ditentukan oleh kepala sekolah di sekolah.

Motivasi kerja yang kondusif dan menyenangkan akan memberikan disiplin kerja bagi guru dalam bekerja karena guru akan merasa nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dengan motivasi kerja yang kondusif akan dapat membangkitkan disiplin dalam menjalankan tugas. Hal ini sejalan dengan pendapat Simamora (2003:32) mengemukakan bahwa motivasi kerja yang baik penting untuk :

1. Terciptanya disiplin kerja yang tinggi
2. Membangkitkan motivasi kerja.
3. Membangun masyarakat terhadap keberadaan organisasi sebagai wadah pengembangan potensi.

Motivasi kerja yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karena motivasi kerja yang kondusif membuat orang akan disiplin sehingga mereka akan dapat bekerja dengan baik dalam menjalankan tugasnya dan akan berlanjut terhadap kinerja guru.

Secara bersama-sama pengaruh variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru terlihat dari hasil analisis uji F hitung sebesar 9,173 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan pengaruh variabel lain terhadap motivasi kerja sebesar 78,5%. yang artinya persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Tetapi masih ada variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja guru tersebut. Sejalan dengan pendapat Dessler (1998) bahwa sebagai hasil dari motivasi kerja akan timbul suatu yang dihasilkan, suatu pandangan tentang sistim formal organisasi, kepemimpinan dan faktor lingkungan lainnya terhadap sikap, nilai kepercayaan dan motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Dengan kata lain motivasi kerja dipandang sebagai milik tersendiri bagi suatu lembaga atau organisasi seperti yang terlihat dan dirasakan oleh para anggotanya.

Pengaruh langsung persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru, berdasarkan hasil analisis diperoleh sebesar 11,42%. Jika dilihat dari t hitung sebesar 7,541 pada sig 0,000 dan koefisien jalur sebesar 0,675. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sedangkan besaran pengaruh tidak langsung persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru melalui disiplin kerja sebesar 12,46%. Sementara untuk pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru melalui disiplin kerja sebesar 5,35%.

Sementara pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kepuasaa kerja guru terlihat perolehan hasil sebesar 12,46%, besaran kofisien jalur 0,579 uji t hitung sebesar 5,863 dengan signifikan 0,000 yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Secara bersama-sama variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja berdasarkan uji F sebesar 40,389 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening yang dapat memperkuat dan juga dapat memperlemah hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja guru. Untuk data ini diperoleh hasil kofisien jalur  $0,340 < 0,518$ . Artinya lebih besar pengaruh langsung persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru pada pengaruh tidak langsung persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru melalui disiplin kerja guru di SMPN Kota Padang Panjang, sementara pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja guru sebesar 3,39% artinya variable-variabel lain juga ikut mempengaruhi kepuasan kerja guru selain dari variabel yang penulis teliti.

Perbaikan terhadap kepuasan guru guru dapat dilakukan dengan melakukan perubahan dan perbaikan persepsi guru tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Kepemimpinan yang berjalan dengan baik akan dapat mengarahkan guru untuk bekerja lebih baik dan dapat mengajak guru untuk bisa bekerja sama dan saling menghargai sehingga akan dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja yang nantinya akan dapat memotivasi guru dalam menjalankan tugasnya. Memotivasi guru dalam menjalankan tugas yang diberikan yang terlihat dari kepuasan guru tersebut. Hal ini sejalan Robin (2003:121) dan Rivai (2006:10) faktor yang

mempengaruhi kepuasan dibedakan atas faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal meliputi dapat berupa disiplin, motivasi kerja, komitmen, sikap profesional, kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan, mengendalaikan diri sedangkan faktor eksternal dapat berupa pelatihan, iklim organisasi, upah dan suasana kerja serta pelaksanaan pengawasan. Dari pendapat ahli tersebut dapat dijelaskan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasana guru.

## SIMPULAN DAN SARAN

Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara tidak langsung berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri di Kota Padang Panjang. Artinya semakin baik persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka meningkatkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas disekolah. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara tidak langsung berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kota Padang Panjang. Artinya secara langsung atau tidak langsung kepuasan kerja guru akan diperoleh apabila guru disiplin dalam bekerja.

Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kota Padang Panjang. Artinya tinggi atau rendahnya motivasi kerja guru tidak terlihat dalam melaksanakan disiplin kerja guru di SMP Negeri Padang Panjang. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kota Padang Panjang. Artinya kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan dengan menciptakan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kota Padang Panjang. Artinya bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan melaksanakan disiplin kerja yang tinggi.

## REFERENSI

- Afandi, Huda. 2011. *Tesis Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala sekolah di MI Kecamatan Pakisaji Malang*. Malang
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bruce, Anne, 2003 , *How To Motivate Every Employee, 24 Point Penting Seputar Peningkatan Produktifitas di Tempat Kerja*. Jakarta: Buana Ilmu Populer
- Fahtoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, Heiddjrachman S. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Irianto, Agus. 2010. *Statistik : Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta : Kencana.
- Kuncoro, M. 2004. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP.
- Muhidin dan Abdurahman, 2007. *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa. 2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajmene Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veitzhal, 2003, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- ,2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephans. 2002, *Organization Bahaviour, Seventh, Edition, A Simon & Schuster Company*, Englewood Cliffs, New Jersey
- Santoso, 2001. *36 Jam Analisis Data Statistik Dengan Spss 14*. Jakarta: Bentang Pustaka
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian, Sondang, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi 1 cet 8, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyarto. 2005. *Tesis. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Seni dan Kerajinan Kota Surakarta*. Surakarta
- Wahjosumidjo. 2004. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.