

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA

MUHAMAD ANWAR ROSYADI¹, RATTIKAH FITRIANTY²

SMP Kartika X-1¹, SMKN 1 Bandung²

E-mail: nazrielanwar3107@gmail.com¹, rattikahyz2005@gmail.com²

Abstrak: Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja ini bertujuan untuk mengetahui keadaan kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja Guru di Yayasan Kartika Jaya Bandung, selain itu untuk mencari besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja, untuk mencari besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja dan mencari besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Kartika Jaya Bandung dengan mengambil populasi guru sebanyak 46 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif yaitu analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian deskriptif menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah yang cenderung kurang baik pada dimensi fungsi delegasi dan fungsi pengendalian, sedangkan dimensi fungsi intruksi, fungsi partisipasi, dan fungsi konsultasi cukup baik. Motivasi kerja guru yang cenderung baik. Tingkat kepuasan kerja guru pada dimensi penggajian cenderung kurang baik, sedangkan dimensi promosi, pengawasan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri cukup baik. Kinerja guru pada dimensi evaluasi pembelajaran cenderung kurang baik, dan pada dimensi perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran cukup baik. Hasil penelitian verifikatif terbukti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja guru di Yayasan Kartika Jaya Bandung.

Keywords: kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, kinerja guru

A. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud adalah: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidikan dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidikan dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, untuk menghasilkan lulusan yang terbaik, diperlukan sebuah mutu tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa. Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategi dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung

dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik.

Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam dalam mendisain program pengajaran atau menyusun perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran, hubungan antar pribadi, dan dalam mengevaluasi hasil belajar. Sedangkan kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari segi proses dan segi hasil. Dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru menurut Bernandin & Russel dalam Gomes (2003: 84) adalah kecenderungan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan tingkah laku yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Guru sebagai komponen utama dalam proses pendidikan seharusnya termotivasi sehingga memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Untuk mewujudkan kepuasan kerja tersebut diantaranya dapat diciptakan melalui peningkatan motivasi kerja dan peningkatan kepemimpinan kepala sekolah. Guru yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan dapat meningkatkan kinerjanya yang pada gilirannya akan berimplikasi ke pada meningkatnya mutu pendidikan.

Motivasi dipandang sebagai keadaan batin yang menyemangati, mengaktifkan, dan atau menggerakkan dan mengarahkan perilaku atau kebiasaan dalam mencapai tujuan. Motivasi, seperti yang dikemukakan oleh A. Dale Timpe (2002: 4) bahwa:

Dalam membahas motivasi, penting untuk diingat bahwa motivasi tidak dapat dipaksakan, motivasi harus datang dari diri sendiri, bersifat individual, sengaja dan bersegi banyak. Motivasi bersifat individual dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Motivasi bersifat disengaja karena individu mengendalikan tingkat motivasinya sendiri, bersegi banyak disini artinya bahwa ada dua sisi penting dari motivasi adalah pembangkitan (pengaktifan perilaku) dan pengarahan (pergerakan ke arah tertentu).

Peneliti kemudian melakukan Studi pendahuluan di Yayasan Kartika Jaya, berikut adalah hasil yang di dapat terkait dengan kinerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan guru di Yayasan Kartika Jaya:

Tabel 1.1 Kinerja Guru Yayasan Kartika Jaya

No	Dimensi	Tercapai
1	Perencanaan pembelajaran	52%
2	Pelaksanaan pembelajaran	27%
3	Evaluasi pembelajaran	21%

Sumber: Hasil Pra Survey (2015)

Tabel 1.2 Kepuasan Kerja Guru Yayasan Kartika Jaya

No	Dimensi	Tercapai
1	Pekerjaan itu sendiri	4%
2	Gaji	52%
3	Promossi	40%
4	Pengawasan	8%

Sumber: Hasil Pra Survey (2015)

Tabel 1.3 Motivasi Kerja Guru Yayasan Kartika Jaya

No	Dimensi	Tercapai
1	Motif kekuasaan	20%
2	Motif afiliasi	28%
3	Motif berprestasi	52%

Sumber: Hasil Pra Survey (2015)

Tabel 1.4 Kepemimpinan Yayasan Kartika Jaya

No	Dimensi	Tercapai
1	Fungsi intruksi	28%
2	Fungsi konsultasi	44%
3	Fungsi delegasi	16%

Sumber: Hasil Pra Survey (2015)

Dari hasil wawancara dengan guru di lapangan, gaya kepemimpinan di Yayasan ini lebih bersifat : (1) mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi, (2) pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal, (3) berambisi untuk merajai situasi, (4) setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri, (5) bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan, (6) semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi, (7) adanya sikap eksklusivisme, (8) selalu ingin berkuasa secara absolut, (9) sikap dan prinsipnya sangat konservatif, kuno, ketat dan kaku, (10) pemimpin ini akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.

Berdasarkan keseluruhan paparan di atas maka dapat ditarik simpulan bahwa baik itu dari segi kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru di Yayasan Kartika Jaya belum menunjukkan hasil yang belum optimal dan iklim sekolah yang juga belum kondusif karena banyaknya guru yang masih merasakan dalam pembagian tugas dan kewenangan belum merasakan keadilan. Dalam penghargaan maupun sanksi belum terlaksana dengan baik karena bagi mereka yang tidak mengajar dengan baik belum ada sanksi dari sekolah, dan dari segi loyalitas masih sebagian kecil guru yang menunjukkan loyalitas tinggi pada organisasi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif analisis, karena penelitian ini disamping ingin mendapatkan gambaran mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja guru, dan kinerja guru, juga ingin mendapatkan gambaran tentang pola hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian yang ditetapkan. Sebagaimana dijelaskan oleh Nur indriantoro (2002: 89), bahwa "Metode deskriptif analisis digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian".

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner, melakukan observasi, wawancara, dan kajian Pustaka. Karena metode penelitian yang digunakan dalam penelitian merupakan metode penelitian kuantitatif maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner/angket dan observasi.

C. Hasil dan Pembahasan

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran/ deskripsi mengenai tanggapan dari guru mengenai kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja guru di Yayasan Kartika Jaya Bandung.

Berdasarkan hasil pengolahan data di SPSS, maka dapat diperoleh deskripsi jawaban responden sebagai berikut:

1. Sebanyak 49.9% guru memberikan pendapat tentang informasi kedinasan yang diberikan pimpinan cenderung selalu tidak dimengerti dan sisanya sebanyak 50.1% guru berpendapat cenderung dapat mengerti dengan informasi yang diberikan oleh pimpinan. Sebesar 6.5% guru berpendapat sangat tidak setuju dengan informasi kedinasan yang diberikan pimpinan dapat dimengerti oleh semua guru.
2. Sebanyak 58.7% guru berpendapat pimpinan selalu memberikan informasi kedinasan terhadap guru dan sebanyak 41.4% cenderung tidak selalu informasi tersebut disampaikan seluruhnya. Selain itu sebanyak 43.5% guru berpendapat pimpinan cenderung selalu memberikan informasi kedinasan terhadap seluruh guru.
3. Sebesar 41.3% berpendapat pimpinan selalu memberikan motivasi kerja kepada seluruh guru, sedangkan sisanya sebesar 58.7% guru berpendapat pimpinan cenderung tidak selalu memberikan motivasi kerja kepada seluruh guru. Dan sebanyak 37% guru setuju dengan pimpinan selalu memberikan motivasi kerja kepada seluruh guru.
4. Sebanyak 30.5% guru berpendapat cenderung motivasi yang diberikan pimpinan dapat diterima dengan baik, sedangkan sebesar 69.6% guru cenderung tidak selalu motivasi berupa reward yang diberikan pimpinan dapat diterima. Dan sebesar 19.6% guru berpendapat sangat tidak setuju dengan motivasi berupa reward oleh pimpinan dapat diterima dengan baik.
5. Sebesar 21.8% guru berpendapat pimpinan cenderung bisa menerima saran dan gagasan dari guru dan sebesar 78.2% memberikan pendapat yang cenderung tidak selalu pimpinan bisa menerima saran dan gagasan dari para guru. Dan sebesar 23.9% guru berpendapat tidak setuju dengan pimpinan selalu dapat menerima saran dari para guru.
6. 43.5% guru berpendapat bahwa para guru cenderung selalu memberikan dukungan penuh pada pimpinan, sebesar 56.5% guru berpendapat para guru cenderung tidak selalu memberikan dukungan penuh pada pimpinan. Dan sebesar 15.2% berpendapat guru sangat tidak setuju dengan memberikan dukungan penuh pada pimpinan.
7. sebanyak 50% guru memberikan pendapat para guru diberikan kebebasan dalam mengaspirasikan pendapat, sebesar 50% guru cenderung tidak selalu diberikan kebebasan dalam mengaspirasikan pendapatnya. Dan 8.7% berpendapat sangat tidak setuju diberikan kebebasan dalam mengaspirasikan pendapatnya.
8. Sebanyak 15.2% guru berpendapat pimpinan cenderung selalu memperhatikan kesulitan guru dalam pekerjaannya dan sebanyak 84.8% memberikan pendapat pimpinan cenderung tidak selalu memperhatikan kesulitan para guru tentang pekerjaannya. Dan sebesar 45.7% guru berpendapat sangat tidak setuju dengan Pimpinan selalu memperhatikan kesulitan para guru tentang pekerjaannya.
9. 56.5% guru berpendapat pimpinan cenderung selalu mendengarkan aspirasi para guru dalam menjalankan pekerjaannya dan sisanya sebanyak 43.5% guru berpendapat pimpinan cenderung tidak selalu mendengarkan aspirasi para guru dalam menjalankan pekerjaannya. Dan sebesar 37% guru berpendapat tidak setuju pimpinan selalu mendengarkan aspirasi dalam menjalankan pekerjaannya.
10. Sebanyak 23.9% guru memberikan pendapat pimpinan cenderung memberikan kewenangan pada guru untuk menentukan keputusan dalam bekerja, sedangkan sisanya sebanyak 76.1% guru berpendapat pimpinan cenderung tidak selalu memberikan kewenangan pada guru untuk menentukan keputusan dalam

- bekerja. Dan sebesar 28.3% berpendapat sangat tidak setuju pimpinan memberikan kewenangan pada guru untuk menentukan keputusan dalam bekerja.
11. 21.8% guru berpendapat kewenangan dalam bekerja yang diberikan pimpinan memberikan motivasi kepada guru untuk bekerja lebih semangat dan sisanya sebanyak 78.2% memberikan pendapat cenderung tidak selalu kewenangan dalam bekerja yang diberikan pimpinan memberikan motivasi kepada guru untuk bekerja lebih semangat. Dan sebesar 8.7% berpendapat sangat tidak setuju dengan kewenangan dalam bekerja yang diberikan pimpinan memberikan motivasi kepada guru untuk bekerja lebih semangat.
 12. Sebanyak 50% guru berpendapat arahan dan pembinaan kedisiplinan yang diberikan pimpinan dapat diterima dengan baik dan sisanya sebanyak 50% cenderung tidak selalu arahan dan pembinaan kedisiplinan yang diberikan pimpinan dapat diterima dengan baik. Dan sebesar 8.7% guru berpendapat sangat tidak setuju dengan arahan dan pembinaan kedisiplinan yang diberikan pimpinan dapat diterima dengan baik
 13. 58.7% guru berpendapat pimpinan cenderung selalu memberikan arahan atas setiap pekerjaan guru jika guru mendapatkan kesulitan dalam bekerja sedangkan sisanya sebesar 41.7% pimpinan cenderung tidak selalu memberikan arahan atas setiap pekerjaan guru jika guru mendapatkan kesulitan dalam bekerja. Dan sebesar 30.4% guru berpendapat tidak setuju pimpinan selalu memberikan arahan atas setiap pekerjaan guru jika guru mendapatkan kesulitan dalam bekerja.
 14. 21.7% guru berpendapat pimpinan cenderung selalu berkoordinasi dengan guru dalam melakukan proses belajar dan mengajar, sedangkan sisanya sebanyak 78.3% berpendapat Pimpinan cenderung tidak selalu berkoordinasi dengan guru dalam melakukan proses belajar dan mengajar. Dan sebesar 28.3% guru berpendapat sangat tidak setuju dengan Pimpinan selalu berkoordinasi dengan guru dalam melakukan proses belajar dan mengajar.
 15. Sebanyak 10.9% guru berpendapat Pimpinan cenderung selalu memberikan pengawasan dalam setiap pekerjaan dan sisanya sebanyak 89.1% berpendapat Pimpinan cenderung tidak selalu memberikan pengawasan dalam setiap pekerjaan. Dan sebanyak 23.9% berpendapat sangat tidak setuju dengan pimpinan selalu memberikan pengawasan dalam setiap pekerjaan.
 16. Sebesar 35.7%, guru berpendapat setuju dengan kepemimpinan pimpinan saat ini dan sisanya sebesar 64.3% berpendapat cenderung selalu tidak setuju. Adapun Indikator paling rendah adalah menerima saran dan gagasan yang cenderung tidak setuju sebesar 78.2%, melakukan pengawasan cenderung tidak setuju sebesar 89.2% dan sebesar 76.9% cenderung tidak setuju dalam memberikan kewenangan.
 17. 17.4% guru berpendapat cenderung lebih mengutamakan prestasi dalam bekerja dan sisanya sebanyak 82.6% cenderung tidak selalu lebih mengutamakan prestasi dalam bekerja. Dan guru berpendapat sebesar 50% sangat tidak setuju lebih mengutamakan prestasi dalam bekerja.
 18. Sebesar 95.6% guru berpendapat cenderung selalu peka pengaruh antar pribadi maupun kelompok. Dan sisanya sebesar 4.3% guru cenderung tidak selalu peka terhadap pengaruh pribadi maupun kelompok.
 19. 41.3% guru berpendapat cenderung selalu berinteraksi dengan rekan sejawat dan sisanya sebesar 58.7% berpendapat cenderung tidak selalu berinteraksi

- dengan rekan sejawat.
20. Sebesar 91.3% guru berpendapat pekerjaan lebih efektif bilamana bekerjasama dengan orang lain dan sisanya sebesar 8.6% berpendapat cenderung tidak selalu Pekerjaan lebih efektif bilamana bekerjasama dengan orang lain. Dan sebesar 52.2% guru setuju apabila pekerjaan dilakukan bersama lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain.
 21. 50% guru berpendapat cenderung bekerja secara kreatif dan inovatif dan sisanya sebesar 50% cenderung tidak selalu bekerja secara kreatif dan inovatif. Dan sebesar 37% cukup setuju dengan selalu bekerja secara kreatif dan inovatif.
 22. 15.2% guru berpendapat cenderung selalu bangga dengan apa yang telah saya capai dalam karir dan sisanya sebesar 84.8% cenderung tidak selalu bangga dengan apa yang telah saya capai dalam karir. Dan sebesar 60.9% cukup setuju bangga dengan apa yang telah dicapai dalam karir
 23. Sebesar 60.9% guru berpendapat cenderung merasa puas dengan tugas sekarang jadi gurudan sisanya sebesar 39.1% guru cenderung tidak selalu puas dengan tugasnya sebagai guru.
 24. Sebanyak 23.9% guru cenderung tidak selalu merasa puas dengan pekerjaan sekarang yang sesuai dengan bidang saya. Dengan demikian sebesar 45.7% guru setuju dengan pekerjaan sekarang yang sesuai dengan bidangnya.
 25. Insentif yang diterima dari sekolah sudah sesuai dengan tugas dan sisanya sebesar 82.7% berpendapat insentif yang diterima cenderung tidak selalu sesuai dengan tugas yang dikerjakan . Dan sisanya sebesar 39.1% tidak setuju dengan insentif yang diterima.
 26. 93.5% guru berpendapat apabila memenuhi prestasi kerja, saya punya kesempatan untuk menjadi Wakasek. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru setuju dengan mendapatkan kesempatan jadi wakasek berdasarkan dengan prestasi kerja.
 27. 48.1% guru berpendapat cenderung diberi kewenangan oleh pimpinan tentang tugas yang diembannya sebesar 51.9% merespon dengan respon yang kurang baik. Dan sebesar 41.3% setuju diberi kewenangan oleh pimpinan tentang tugas yang di emban.
 28. 78.3% guru berpendapat cenderung tidak selalu mendapatkan pembinaan secara terprogram dan sisanya sebesar 21.7% berpendapat cenderung mendapat pembinaan secara terprogram untuk kemajuan prestasi kerja.
 29. sebesar 76.1% guru berpendapat cenderung tidak ada beban untuk menyampaikan keluhan atau usulan terhadap pimpinan sisanya sebesar 23.9% berpendapat merasada beban untuk menyampaikan keluhan atau usulan terhadap pimpinan.
 30. 82.7% guru berpendapat cenderung tidak selalu mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerja dan sisanya sebesar 17.3% cenderung mendapat pengakuan dari atasan. Dan sebesar 43.5% cukup setuju dengan prestasi yang mendapatkan pengakuan dari pimpinan.
 31. 45.6% guru berpendapat rekan kerja cenderung selalu memberikan bantuan jika mendapatkan kesulitan dan sisanya memberikan pendapat sebesar 54.4% yang artinya cenderung tidak selalu mendapatkan bantuan dari rekan kerja jika mendapatkan kesulitan.
 32. Sebesar 56.5% guru berpendapat bahwa tempat kerja saat ini seperti keluarga dan memberikan kenyamanan untuk saya bekerja dan sisanya sebesar 43.5%

- berpendapat cenderung tidak selalu merasa bagian dari keluarga besar di tempat bekerja.
33. menyusun dan mengembangkan sendiri silabus untuk persiapan mengajar” yaitu sebanyak 50% guru berpendapat selalu menyusun dan mengembangkan sendiri silabus untuk persiapan mengajardan sisanya sebesar 50% berpendapat cenderung tidak selalu menyusun dan mengembangkan sendiri silabus untuk persiapan mengajar.
 34. Sebesar 41.3% guru berpendapat mampu menguasai stategi-strategi dalam melakukan kegiatan pembelajaran dan sisanya memberikan pendapat sebesar 58.7% cenderung tidak selau mampu menguasai stategi-strategi dalam melakukan kegiatan pembelajaran. Dan sebesar 28.3% tidak setuju menguasai strategi-strategi dalam melakukan kegiatan pembelajaran.
 35. 28.3% guru berpendapat selalu memberikan arahan dan bimbingan sebelum belajar dan sisanya sebanyak 71.7% guru cenderung tidak selalu selalu memberikan pengarahannya dan bimbingan sebelum pembelajaran dimulai. Dan sebesar 19.6% guru sangat tidak setuju dengan selalu memberikan arahan dan bimbingan sebelum pembelajaran dimulai.
 36. 43.5% guru berpendapat mampu menarik perhatian siswa sebelum pembelajaran dimulaidan sisanya sebesar 56.5% berpendapat cenderung tidak selalu mampu menarik perhatian siswa sebelum pembelajaran dimulai. Dan sebesar 15.2% tidak setuju merasa mampu menarik perhatian siswa sebelum pembelajaran.
 37. 17.4% guru memberikan pendapat cenderung menyajikan materi pembelajaran secara interaktif kepada siswa dan sisanya sebesar 82.6% berpendapat cenderung tidak selalu menyajikan materi pembelajaran secara interaktif kepada siswa.
 38. sebesar 52.2% berpendapat cenderung tidak selalu mampumengelola kelas selama kegiatan pembelajaran berlangsung. Dan sebesar 37% guru tidak setuju mampu mengelola kelas selama kegiatan pembelajaran berlangsung
 39. 23.9% memberikan pendapat cenderung memberikan materi melalui pembelajaran kelompok dan sisanya sebesar 76.1% guru cenderung tidak selalu memberikan materi melalui pembelajaran kelompok. Dan sebesar 28.3% guru sangat tidak setuju dengan memberikan materi melalui pembelajaran kelompok.
 40. 52.1% guru berpendapat selalu memberika penilaian yang objektif kepada siswa dan sisanya sebesar 47.9% berpendapat tidak selalu memberikan penilaian yang objektif kepada setiap siswa. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru sudah mampu dalam memberikan penilaian yang objektif kepada setiap siswa.
 41. Sebesar 23.9% guru berpendapat selalu memberikan evaluasi di akhir pembelajaran dan sisanya sebesar 76.1% berpendapat cenderung tidak selalusmemberikan evaluasi di akhir pembelajaran.
 42. 78.3% berpendapat guru cenderung tidak selalu memberikan tugas yang sifatnya memberikan pengayaan dan pendalaman. Dan 30.4% guru merespon dengan sangat tidak setuju dalam memberikan tugas yang bersifat pengayaan dan pendalaman.

D.Penutup Simpulan

Berdasarkan kepada hasil analisis pada bab terdahulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan guru di Yayasan Kartika Jaya Bandung yang diukur melalui fungsi intruksi, fungsi ikonsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian termasuk ke dalam kategori cukup baik. Namun demikian masih ada terdapat indikator yang lemah. Adapun indikator paling lemah adalah menerima saran dan gagasan yang cenderung tidak setuju sebesar 78.2%, melakukan pengawasan cenderung tidak setuju sebesar 89.2% dan sebesar 76.9% cenderung tidak setuju dalam memberikan kewenangan. Sehingga kepemimpinan di Yayasan Kartika Jaya perlu memperbaiki dari menerima saran, pengawasan dan dalam memberikan kewenangan kepada bawahan.
2. Motivasi guru di Yayasan Kartika Jaya Bandung yang diukur melalui motif kekuasaan, motif afiliasi, dan motif berprestasi, termasuk ke dalam kategori baik. Namun demikian masih ada indikator yang lemah. Adapun indikator paling lemah adalah indikator kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain cenderung tidak setuju sebesar 49.5% dan kebutuhan mengerjakan sesuatu yang lebih baik cenderung tidak setuju sebesar 67.3%. Implikasinya harus dapat mengoptimalkan bahwa atasan harus peka dalam membaca situasi, pendekatan secara personal, ajak bawahan tersebut bicara, ciptakan suasana lebih santai, dan berikan masukan serta solusi yang bisa membantu bawahan tersebut menemukan cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. Kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika Jaya Bandung yang diukur melalui pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja, termasuk ke dalam kategori cukup baik. Namun demikian masih ada indikator terlemah. Adapun indikator terlemah yaitu indikator pada gaji yang diterima yang cenderung tidak setuju sebesar 91.3% dan insentif yang diterima sebesar 82.7% yang cenderung tidak setuju. Selain itu juga pada dimensi promosi, indikator kesempatan karir sebesar 82.6% cenderung tidak setuju. Untuk itu atasan perlu adanya penyesuaian dalam system penggajian supaya adanya kepuasan dalam bekerja
4. Kinerja guru di Yayasan Kartika Jaya Bandung yang diukur melalui perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, termasuk ke dalam kategori cukup baik. Namun demikian masih ada indikator terlemah. Adapun dimensi yang paling lemah pada dimensi Evaluasi Pembelajaran, dimana indikator yang terlemah yaitu, menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi cenderung tidak setuju sebesar 78.2%, mengolah hasil evaluasi sebesar 76.1% cenderung tidak setuju dan indikator menggunakan hasil evaluasi sebesar 77.2% cenderung tidak setuju. Perlu adanya peningkatan kualitas kinerja yang dilakukan pimpinan terhadap guru-guru.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari Kepemimpinan guru terhadap kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika Jaya Bandung. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 21.1 % dan pengaruh tidak langsung melalui motivasi guru adalah sebesar 4.31%; sehingga total pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 25.4%.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika Jaya Bandung. Pengaruh langsung

motivasi guru terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 24.5 % dan pengaruh tidak langsung melalui Kepemimpinan adalah sebesar 4.31%; sehingga total pengaruh motivasi guru terhadap kepuasan kerja guru sebesar 28.3%.

7. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari Kepemimpinan dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika JayaBandung, dengan keeratan hubungan yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, yaitu 54.2%.
8. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di Yayasan Kartika JayaBandung. Pengaruh langsung kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 37.2%.

Saran

Terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan oleh penulis, yaitu:

1. Pimpinan hendaknya meyakini bahwa fungsi Kepemimpinan dan Motivasi merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika Jaya Bandung. Untuk itu, fungsi Kepemimpinan dilakukan dengan lebih baik dan bijak lagi serta bentuk – bentuk motivasi untuk lebih ditingkatkan.
2. Dalam upaya peningkatan motivasi kerja maka atasan harus dapat menunjukkan sikap-sikap yang dapat meningkatkan motivasi para pegawainya dengan cara percaya kepada bawahan, berusaha untuk selalu ada hal ini tidak seenaknya pergi atau keluar kantor dikarenakan kehadiran seorang atasan sangat berarti bagi bawahannya, bisa berteman dengan bawahan artinya jangan menjadi ada penghalang untuk berteman dengan bawahan karena ketika seorang atasan bisa berteman dan akrab dengan bawahan mampu meningkatkan komunikasi sehingga semua bisa terlaksana dan tujuan lembaga bisa dicapai dengan mudah, ucapkan terima kasih setiap bawahan melaksanakan tugas yang diberikan, memberikan masukan, mengenal bawahan, dan siap menerima masukan karena sekecil apa pun masukan dari bawahan dengarkanlah.
3. Dalam memunculkan kepuasan kerja perlu adanya peran pimpinan. Terbukti Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk itu pimpinan Yayasan Kartika Jaya agar melaksanakan tugasnya dengan sebaiknya terutama fungsinya sebagai pimpinan. Selalu memberikan motivasi kepada para guru, mendengarkan aspirasi – aspirasi yang bisa membuat Organisasi semakin lebih baik ke depannya. Penulis menyarankan Sepanjang hal tersebut menjadi perhatian dan program pimpinan, maka yakin kepuasan kerja guru akan terpenuhi. Untuk itu pimpinan sebagai penggerak dan yang memiliki kewenangan di Yayasan Kartika Jaya agar memperhatikan bentuk – bentuk kepuasan kerja dan besarnya yang sesuai yang harus diterima oleh para guru.
4. Dalam upaya meningkatkan kinerja adapun yang harus dilakukan Yayasan Kartika Jaya Bandung yaitu pengaruh seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena pengaruh yang dimiliki oleh pimpinan merupakan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat tercapai. Pada umumnya pengaruh kinerja dapat mempengaruhi aktivitas diri individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.
5. Penulis menyarankan penting adanya pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kemampuan keprofesionalan guru. Guru tidak hanya mengikuti kegiatan tersebut, tetapi lebih penting untuk menerapkannya dalam perkuliahan.

Administrasi sebagai perencanaan perkuliahan hendaknya disiapkan pada awal tahun perkuliahan yang diketahui oleh pimpinan.

6. Guna meningkatkan kontribusi secara simultan dari variabel dependen terhadap kepuasan kerja, maka kepuasan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dalam penelitian ini hanya diukur oleh kepemimpinan dan motivasi responden. Semakin banyak terpenuhinya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka semakin baik pula kepuasan itu terpenuhi, sehingga berdampak kepada pencapaian tujuan organisasi pendidikan melalui peningkatan kinerja, maka pihak lembaga dengan pengembangan dan optimalisasi pencapaian tujuan, harus berusaha bersama-sama untuk meningkatkan kinerja guru.

Daftar Pustaka

- As'ad, Mohammad (2001). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty (Edisi Keempat).
- Barnawi, & Arifin, Mohammad (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Beverly von Haller Gilmer. 1996. *Applied Psychology; Adjustment in Living and*
- Danim, Sudarman (2006). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dharma, Surya (2010). *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Effendy, Onong Uchayana (2003). *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Gomes, Faustino Cardoso (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, H. Malayu SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert. L. dan John H. Jackson (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, A. Raymond (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Alih bahasa: Mukaram dan Marwansah)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nurhadi, Mulyani (2006). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2004). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada (Cetakan Pertama).
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal & E.J. Sagala (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi (Alih bahasa: H. Pujaatmaka dan Benyamin Molan)*. Jakarta: Penerbit Prenhallindo (Jilid I).
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter (2005). *Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc. (7th Edition).
- Sardiman, A.M. (2001). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Sedarmayanti (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang (1995). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sikula, Andrew E. (2003). *Personnel Administration and Human Resource Management*. New York: A Wiley Trans Edition, by John Wiley & Son, Inc.
- Simamora, Henry (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Siswanto, Bedjo (2001). *Manajemen Tenaga Kerja “Ancangan Terhadap Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja”*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sundjaya, Ridwan S. dan Inge Barliani, (2002). *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana
- Thoha, Miftah (2004). *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Timpe, A.Dale (2002) *Memimpin Manusia, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Asri Media.
- Wahyudi (2009). *Peran Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Work. Torrent Books.
- Yamin, Martinis & Maisah (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.