

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN GURU DI SMA NEGERI 1 JOMBANG

Ita Rahmawati<sup>1)</sup>, Lailatus Sa'adah<sup>2)</sup>, Muhammad Shobirin<sup>3)</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas KH.A.Wahab Hasbullah

Email : [1itarahma1616@gmail.com](mailto:1itarahma1616@gmail.com), [2lailatus@unwaha.ac.id](mailto:2lailatus@unwaha.ac.id), [3muhammad.shobirin1008@gmail.com](mailto:3muhammad.shobirin1008@gmail.com)

### Abstrak

Guru dituntut untuk mampu melakukan aktivitas administrasi pedagogik, mampu mengikuti perkembangan metodologi pendidikan dan pengajaran serta mampu memaksimalkan potensi wawasan diri dengan terus mengupdate informasi terbaru seputar pendidikan. Selain itu rendahnya kesejahteraan atau kepuasan kerja guru mempunyai peran dalam membuat tinggi rendahnya kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Tujuan penelitian adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang, (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang, (3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang. Pendekatan penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang diambil adalah semua guru SMA Negeri 1 Jombang yang berjumlah 48 orang guru dan 29 orang karyawan dengan demikian keseluruhan berjumlah 77 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang, (2) Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang, (3) Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja

### Abstract

*Teachers are required to be able to carry out pedagogic administrative activities, be able to keep abreast of developments in educational and teaching methodologies and be able to maximize the potential for self-knowledge by continuously updating the latest information about education. In addition, the low welfare or job satisfaction of teachers has a role in making the quality of education in the school high and low. The research objectives are (1) To determine the influence of leadership on job satisfaction of employees and teachers at SMA Negeri 1 Jombang, (2) To determine the effect of motivation on job satisfaction of employees and teachers at SMA Negeri 1 Jombang, (3) To determine the effect of leadership and motivation on job satisfaction of employees and teachers at SMA Negeri 1 Jombang. This research approach is by using quantitative methods. The samples taken were all teachers of SMA Negeri 1 Jombang, totaling 48 teachers and 29 employees, thus totaling 77 people. The results of the study show that (1) There is an influence leadership on employee and teacher job satisfaction at SMA Negeri 1 Jombang, (2) Ada the effect of motivation on the job satisfaction of employees and teachers in SMA Negeri 1 Jombang, (3) There is the influence of leadership and motivation on job satisfaction of employees and teachers in SMA Negeri 1 Jombang.*

**Keywords** : Leadership, Motivation, Job Satisfaction

### A. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran penting dalam menyiapkan peserta didik di masa depan dimana peserta didik berperan sebagai makhluk individu maupun sosial. Sebagai upaya pencapaian akan tujuan Pendidikan Nasional, maka lembaga pendidikan dalam penyelenggaraannya diharuskan selalu menjabarkan tujuan Pendidikan Nasional dalam segala

bentuk kegiatan pendidikan di sekolah. Dengan pendidikan, suatu negara memiliki peluang dalam meningkatkan harkat dan martabat bangsa dalam menghadapi zaman era globalisasi ini. Manusia dengan segala keunikannya dikodratkan dengan berbagai keinginan, harapan, kebutuhan, minat, dan potensi yang bermacam-macam. Semakin luas cara pandang dan wawasan hidup seseorang, maka akan cenderung mempunyai keinginan yang tak terhingga. Dengan potensi yang dimilikinya maka manusia akan selalu berusaha memenuhi keinginan hidupnya. Psikologi humanistic yang memandang dari kacamata positif bahwa manusia dengan segala potensi dirinya membutuhkan aktualisasi diri yang optimal dalam mengembangkan dirinya, agar eksistensi dirinya dalam berinteraksi maupun bersosialisasi tetap bertahan baik dalam lingkungan dimana ia tinggal.

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga. Ini mengartikan bahwa manusia merupakan satu-satunya penggerak sumber daya lainnya. Oleh karena itu, merupakan tugas penting sebuah lembaga pendidikan maupun organisasi untuk menjamin dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas. Menurut (Dessler, 2014) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dari karyawan maupun guru merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen sebagai upaya memelihara tingkat kinerja yang diinginkan. Jadi disinilah bagaimana kemampuan manajer sebuah perusahaan ataupun lembaga pendidikan dalam membangun komitmen karyawan maupun guru guna mencapai kepuasan kerja secara maksimal. Kepuasan kerja karyawan tentu saja sangat berpengaruh bagi organisasi atau perusahaan. Walaupun pada kenyataannya, masih banyak organisasi yang memandang karyawan hanya sebagai alat tanpa memperhatikan kesejahteraan atau kepuasan kerjanya. Sehingga tak mengherankan kalau begitu banyak organisasi atau perusahaan yang kehilangan begitu banyak karyawan dan bahkan karyawan-karyawan yang sudah lama bekerja dikarenakan kepuasan kerja mereka tidak diperhatikan dalam organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi bisa berimbas terhadap kedisiplinan kerja karyawan atau guru.

Salah satu gejala yang dapat menjadikan suatu kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja guru. Faktor penyebabnya adalah timbulnya gejala seperti malas bekerja, keluar kelas sebelum jam belajar selesai dan rendahnya kualitas pembelajaran. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi sangat diinginkan oleh sekolah (Purwandono dkk., 2017). Rendahnya kesejahteraan atau kepuasan kerja guru mempunyai peran dalam membuat tinggi rendahnya kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Oleh karena itu dalam upaya mencapai kepuasan kerja guru yang maksimal, kepala sekolah diharapkan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif baik dari suasana kerja yang menyenangkan maupun dalam hal pemberian kompensasi atau tunjangan secara adil dan merata.

Pada dasarnya budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas dirinya bekerja. Budaya organisasi guru dapat dilihat dari bagaimana tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas profesi yang dimilikinya, juga rasa tanggung jawab moral. Sikap seperti ini harus diimbangi dengan semangat diri dalam membuat dan mempersiapkan proses pembelajaran, serta mengevaluasi dan menganalisis kegiatan pembelajaran. Budaya organisasi guru yang paling penting adalah bagaimana guru mampu menempatkan dirinya di berbagai kondisi dan keadaan. Guru dituntut untuk mampu melakukan aktivitas administrasi pedagogik, mampu mengikuti perkembangan metodologi pendidikan dan pengajaran serta mampu memaksimalkan potensi wawasan diri dengan terus mengupdate informasi terbaru seputar pendidikan. Tetapi kompetensi saja tidak cukup, komitmen organisasi bagi guru dan pegawai juga sangat penting agar mereka memberikan hasil kerja terbaiknya.

Budaya organisasi dapat menjelaskan bagaimana mutu dan kinerja dilaksanakan oleh seorang guru yang berada dalam satuan unit organisasi. Kebiasaan-kebiasaan baik untuk memperbaiki diri dirasakan sebagai bagian dari kehidupannya. Budaya ini erat kaitannya dengan bagaimana memberikan kepuasan pada pihak yang dilayani sangat penting, sebab setiap guru akan dapat merasakan peningkatan kualitas kinerja dalam dirinya secara utuh tanpa menunggu perintah dan paksaan yang datang dari luar, melainkan dirasakan sebagai suatu bagian integral dari kewajiban seseorang dalam memecahkan masalah kerja. Disamping budaya organisasi, pada hakikatnya kegiatan supervisi merupakan suatu proses pembinaan terarah yang dilakukan oleh seorang supervisor kepada guru, dalam hal ini guru sebagai pelaku pendidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Jika kualitas pembelajaran meningkat, maka prestasi belajar siswa pun akan meningkat. Demikian pula harapan menggapai tujuan pendidikan nasional maupun mutu pendidikan yang lebih berkualitas akan terwujud. Dari uraian latar belakang yang dipaparkan bahwa penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Guru di SMA Negeri 1 Jombang” penting untuk dilakukan.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis. Rangkaian itu berisi kegiatan menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perorangan maupun bersama-sama. Seluruh kegiatan itu dapat disebut usaha mempengaruhi perasaan, pikiran dan tingkah laku orang lain kearah pencapaian

suatu tujuan. Oleh karena itu, kepemimpinan juga merupakan proses interaksi antara seorang (pemimpin) dengan sekelompok orang lain, yang menyebabkan seseorang atau sekelompok orang lain untuk berbuat sesuatu sesuai dengan kehendak pemimpin.

Kepemimpinan sebagai satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas / pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2016). Kepemimpinan adalah suatu proses penggunaan pengaruh positif terhadap orang lain untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya. Hal itu dimaksudkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya.

a. Asas-asas kepemimpinan

Dibawah ini terdapat tiga asas dalam kepemimpinan yaitu :

- 1) Kemanusiaan, kepemimpinan mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan, yaitu pembimbingan manusia oleh manusia, untuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu, demi tujuan-tujuan human.
- 2) Efisien, efisiensi teknis maupun sosial, berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber, materi, dan jumlah manusia, atas prinsip penghematan, adanya nilai-nilai ekonomis, serta asas-asas manajemen modern.
- 3) Kesejahteraan dan kebahagiaan yang lebih merata, menuju pada taraf kehidupan yang lebih tinggi. Dari ketiga asas tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa, seorang pemimpin mampu menciptakan situasi dan kondisi yang diharapkan oleh masyarakat atau bawahannya dan mampu mengarahkan dan memotivasi masyarakat atau bawahannya dalam meningkatkan tujuan yang ingin dicapai secara merata.

b. Etika dan profesi kepemimpinan

Di bawah ini ada beberapa etika dan profesi Kepemimpinan yaitu:

- 1) Pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kelebihan dan pengetahuan, keterampilan sosial, kemahiran teknis serta pengalaman.
- 2) Memiliki kemampuan mengontrol diri yaitu mengontrol pikiran, emosi, keinginan dan segenap perbuatannya, disesuaikan dengan norma-norma kebaikan. Sehingga memunculkan sikap moral yang baik dan bertanggung jawab.
- 3) Selalu mendasarkan diri pada nilai-nilai etis (kesusilaan, kebaikan). Sekaligus mampu menciptakan nilai-nilai yang tinggi atau yang berarti. Nilai adalah segala sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan manusia.

- 4) Adanya norma perintah dan larangan yang harus ditaati oleh pemimpin demi kesejahteraan hidup bersama dan demi efisiensi organisasi, maka segenap tindakan dan kesalahan pemimpin itu dikontrol.

### **Motivasi**

Menurut (Syamsiah, 2017) motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

(Syafranuddin & Rahmanto, 2019) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

#### **a. Jenis-jenis motivasi**

Ada dua jenis motivasi menurut (Hasibuan, 2017) sebagai berikut:

- 1) Motivasi Positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi Negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu Panjang dapat berakibat kurang baik.

#### **b. Indikator motivasi**

(PUTRI, 2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut:

- 1) Balas jasa Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- 2) Kondisi kerja Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja

yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

- 3) Fasilitas kerja Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
- 4) Prestasi kerja Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
- 5) Pengakuan dari atasan Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
- 6) Pekerjaan itu sendiri Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

c. Tujuan motivasi

Menurut (Syamsiah, 2017), tujuan motivasi adalah:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Pratiwi, 2018), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2008) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. (Tunjungsari, 2011) berpendapat kepuasan kerja penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja menurut (Hantula, 2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan

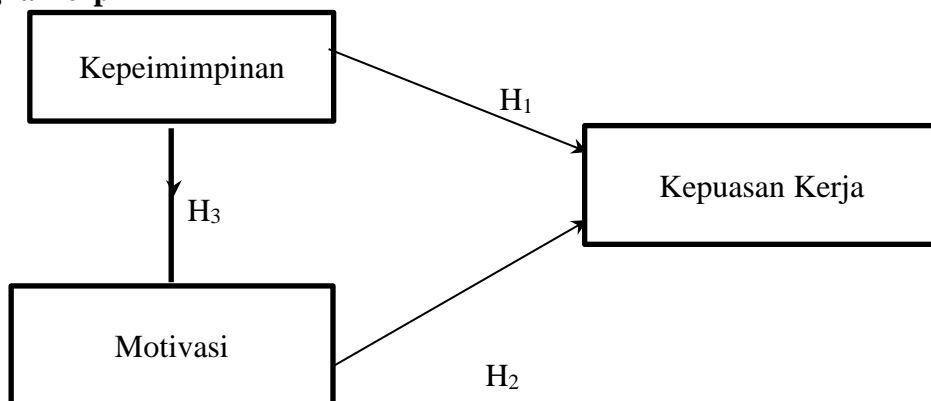
karyawannya. (Yanchus dkk., 2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Edi, 2017). Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.

#### a. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Terdapat aspek kepuasan kerja, dibagi menjadi aspek yaitu :

- 1) Gaji
- 2) Promosi
- 3) Supervisi
- 4) Tunjangan
- 5) Penghargaan
- 6) Peraturan dan prosedur kerja
- 7) Rekan kerja
- 8) Sifat pekerja
- 9) Komunikasi

#### Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan penelitian ini yang terdapat rumusan masalah dan tujuan penelitian dapat dikemukakan hipotesis diantaranya :

**H<sub>1</sub> = H<sub>0</sub>** : Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang

**H<sub>a</sub>** : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang

**H<sub>2</sub> = H<sub>0</sub>** : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang

**H<sub>a</sub>** : Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang

**H<sub>3</sub> = H<sub>0</sub>** : Tidak Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang

**H<sub>a</sub>** : Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang

### **C. METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Kuncoro, 2009), pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif dan asosiatif.

#### **Variabel Penelitian**

Menurut (Sa'adah, 2021) variabel penelitian adalah variabel yang diberi nilai dengan nilai yang berubah-ubah. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah model pembelajaran yang meliputi: kepemimpinan dan motivasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

#### **Sampel Penelitian**

Menurut (Sa'adah, 2021), sampel adalah terkumpulnya anggota populasi dan terjangkau. Sampel yang diambil adalah semua guru SMA Negeri 1 Jombang yang berjumlah 48 orang guru dan 29 orang karyawan dengan demikian keseluruhan berjumlah 77 orang

#### **Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data**

Menurut (Sa'adah, 2021), teknik pengumpulan data adalah teknik untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai penelitian yang dituju, Teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang terjadi pada subjek penelitian untuk memperoleh data yang valid. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode pengumpulan data yakni: observasi, wawancara, dokumentasi.

Analisis dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistic. Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis digunakan program



analisis SPSS. Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda). Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel independen yaitu kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Sebelum tahap analisis regresi linear berganda, data harus lolos dari uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ada 3 yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68456330
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.111
	Negative	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z		1.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai sig  $0,139 > 0,05$ . Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga data layak digunakan dan dilakukan uji selanjutnya.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.965	1.036
	Motivasi	.965	1.036

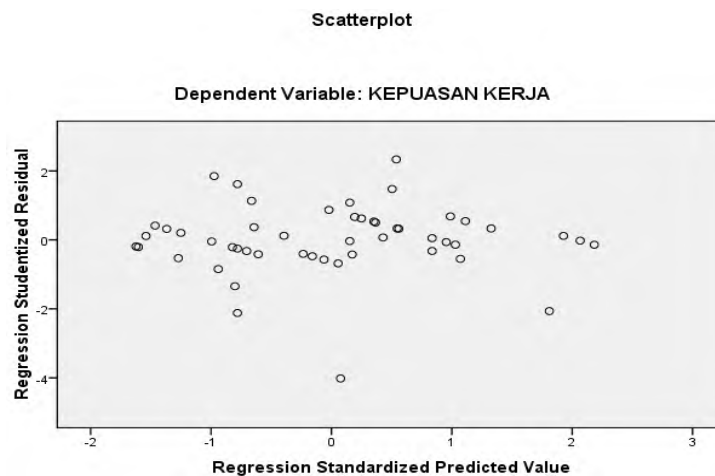
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui nilai Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,965 dan nilai VIF sebesar 1,036, Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai

tolerance sebesar 0,965 dan nilai VIF sebesar 1,036. Kemudian jika diperbandingkan satu persatu setiap variabel, maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Nilai Variabel Kepemimpinan : nilai tolerance sebesar  $0,965 > 0,100$  dan nilai VIF sebesar  $1,036 < 10,00$ .
2. Nilai Variabel Motivasi : nilai tolerance sebesar  $0,965 > 0,100$  dan nilai VIF sebesar  $1,036 < 10,00$ .

Hasil pengujian dari variabel independen dalam penelitian ini semuanya dinyatakan memenuhi kriteria dan tidak ditemukan adanya gejala multikolinieritas sehingga dapat melanjutkan kepada tahapan selanjutnya.



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 2, dapat diketahui uji heteroskedastisitas menggunakan metode Scatterplots, menunjukkan bahwa titik data menyebar disekitar angka 0, titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, dan titik data tidak berpola. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas sehingga syarat asumsi klasik dalam uji regresi berganda dapat terpenuhi.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.669	5.091		1.899	.064
	Kepemimpinan	.555	.105	.562	5.264	.000
	Motivasi	.305	.103	.316	2.957	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada tabel 3 diatas, maka dapat disusun persamaan atau model regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,669 + 0,555 X_1 + 0,305 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,669 diketahui nilai Koefisien Kepemimpinan ( $X_1$ ), Koefisien Motivasi ( $X_2$ ) nilai nya adalah 0, maka Koefisien Kepuasan Kerja ( $Y$ ) nilainya sebesar 9,669.
- 2) Koefisien Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,555 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan Koefisien Kepemimpinan ( $X_1$ ), akan meningkatkan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,555 satuan.
- 3) Koefisien Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,305 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan Koefisien Motivasi ( $X_2$ ), akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0,305 satuan.

### Uji T

Berdasarkan tabel 3 dapat dijabarkan hasil uji hipotesis secara parsial sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama ( $H_1$ ) Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang.

Sesuai dengan penghitungan tersebut dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika nilai sig.  $< 0,05$  maka artinya variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap variabel  $Y$ ,  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan pada hipotesis yang pertama diterima atau kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru.

Selain itu dengan membandingkan, penghitungan uji *T Parsial* berdasarkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $5,264 > 2,011$ . Maka dapat dikatakan variabel independen memberikan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sesuai dengan perhitungan, maka hipotesis pertama yang berbunyi "Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang" diterima.

- 2) Hipotesis kedua ( $H_2$ ) Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang.

Sesuai dengan penghitungan tersebut dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,005. Jika nilai sig.  $< 0,05$  maka artinya variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap variabel  $Y$ ,  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan pada hipotesis yang kedua diterima atau motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru.

Selain itu dengan membandingkan, penghitungan uji *T Parsial* berdasarkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $2,957 > 2,011$ . Maka dapat dikatakan variabel independen memberikan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sesuai dengan perhitungan, maka hipotesis kedua yang berbunyi "Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang" diterima.

## Uji F

**Tabel 4. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.363	2	164.681	21.918	.000 <sup>a</sup>
	Residual	353.137	47	7.514		
	Total	682.500	49			

A. Predictors: (Constant), Motivasi , Kepemimpinan

B. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil tabel 4 dapat diketahui bahwa  $0,000 < 0,05$  sehingga dari perbandingan signifikansi dapat dinyatakan hipotesis diterima. Selain itu, jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel X berpengaruh terhadap Y. Dapat diketahui bahwa  $21,918 > 3,20$  sehingga dari perbandingan nilai F dapat dinyatakan hipotesis diterima

Sesuai dengan perhitungan, maka hipotesis ketiga yang berbunyi "Ada pengaruh kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang" diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel X memberikan pengaruh terhadap variabel Y.

## Pembahasan

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Guru

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Basilius Redan Werang yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kota Merauke" dimana keterampilan manajerial kepala sekolah, moral kerja guru, dan kepuasan kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Gary Yukl, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami serta menyetujui apa yang perlu dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya dan proses untuk memfasilitasi dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Dimana pimpinan harus mampu mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, dan kemampuan mengendalikan bawahan sehingga tercipta suatu kepuasan kerja guru dan karyawan.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Guru

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chika Shahnaz H yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru" dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Luthans, 2006) bahwa motivasi merupakan pendorong untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang atau sifatnya intrinsik, seperti keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab dan pengembangan.

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Guru**

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budi Tetuko yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sma Swasta Di Kabupaten Grobogan” dimana motivasi kerja, budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan secara tidak langsung juga signifikan pengaruhnya terhadap kinerja guru sehingga perlu adanya perbaikan dan peningkatan motivasi kerja, budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah.

Karyawan merasa nyaman dengan kepemimpinan yang diterapkan sehingga semangat kerja karyawan semakin meningkat, hal ini berarti yang diterapkan pemimpin di SMA Negeri 1 Jombang terhadap karyawannya benar benar sesuai dengan yang diharapkan. Pemimpin dapat memahami dengan baik kebutuhan karyawan, supervisi yang baik dari atasan serta tanggung jawab yang jelas menjadi penentu motivasi kerja, motivasi yang tinggi dari karyawan akibat adanya kepuasan yang dirasakan.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di sma negeri 1 jombang, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMA Negeri 1 Jombang

### **SARAN**

Peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi sekolah, sebaiknya pimpinan selalu mengupayakan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik dan meningkatkan motivasi untuk kepuasan kerja pada guru dan

karyawan yang lebih baik. pimpinan hendaknya menyarankan untuk selalu melakukan komunikasi dan memberikan dukungan serta perlakuan yang sama kepada bawahan untuk menjalankan tugasnya.

2. Bagi guru dan karyawan, hendaknya bersifat cermat dan berperan aktif agar lebih kreatif serta inovatif dalam menjalankan tugas, kemudian menjalin komunikasi dengan baik pada atasan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat menjadikan referensi untuk penelitian selanjutnya. Dalam hal tersebut dapat melengkapi dan mengkaji lebih dalam mengenai tema penelitian ini dengan komponen lain dan lebih lengkap.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, G. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management* Gary Dessler. Human Resource Management, November.
- Edi, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gary Yukl. (2013). *Leadership in Organizations (Global Edition)*. Dalam Essex: Pearson.
- Hantula, D. A. (2015). *Job Satisfaction: The Management Tool and Leadership Responsibility*. Dalam *Journal of Organizational Behavior Management* (Vol. 35, Issues 1–2). <https://doi.org/10.1080/01608061.2015.1031430>
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Dalam Pagar Alam.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Pengaruh reward dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Suja Tandhika Bandung*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu ?* Dalam Rajawali Pers.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Jakarta Erlangga. Dalam Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Dalam PT. Andi: Yogyakarta.
- Pratiwi, E. D. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Lumajang*. Dalam *Gastronomía ecuatoriana y turismo local*. (Vol. 1, Issue 1).

- Purwandono, P., Suwandi, S., & Nyoman M, N. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 6(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v6i2.1993>
- PUTRI, W. I. B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.
- Sa'adah, L. (2021). Metode penelitian ekonomi dan bisnis. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Syafranuddin, R. A. H., & Rahmanto, E. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3). <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.100>
- Syamsiah, S. (2017). Hubungan antara Harga Diri dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit X di Yogyakarta. *Eprints Mercubuana*, 1(2018).
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung. *Universitas Komputer Indonesia*, 1(1).
- Yanchus, N. J., Periard, D., Moore, S. C., Carle, A. C., & Osatuke, K. (2015). Predictors of Job Satisfaction and Turnover Intention in VHA Mental Health Employees: A Comparison Between Psychiatrists, Psychologists, Social Workers, and Mental Health Nurses. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 39(3). <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1014953>