

ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA GURU

Erni Widajanti

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Purwanto

Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Boyolali

ABSTRACT

This research executed in Sub-Province region of Boyolali. Population counted 3628 people, big sample counted 98 responder.

Result of research of show that : (1) There are positive influence not significance leadership of elementary headmaster there are satisfaction of elementary schoolteacher job. $t = 1,023$ with significance $0,304 > a (0,05)$. (2) There are positive influence which significance periodicities of elementary headmaster position to satisfaction of result work elementary schoolteacher $t = 3,736$ with significance $0,00 < a (0,05)$. (3) There are negative influence not system significance of recruitment headmaster to satisfaction of elementary schoolteacher job of $t - 1,776$ with value of significance $0,79 > a (0,05)$. coefficient of Determine (R^2) equal to $0,147$ meaning $14,7\%$ variable variation of dependent can be explained by independent variable in this research, while $85,3\%$ can be explained by other variable outside accurate independent variable.

Keywords: *leadership, recruitment elementary headmaster, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan kita dewasa ini masih tergolong rendah di antara negara-negara disekitar kita. Berdasarkan hasil penelitian UNDP pada tahun 2005 dilaporkan *Human Development Index (HDI)* kita berada pada urutan 110 di antara 177 negara di dunia ini, kita di bawah negara Vietnam, Kirgiztan dan Guyana (<http://hdr.undp.org>)

Untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam upaya menyiapkan sumber daya manusia kedepan, pemerintah telah mengambil kebijakan antara lain : menetapkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) dan pada tahun 2005 menetapkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dua Undang-Undang ini masih bersifat makro, tentunya akan ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Menteri, Peraturan Daerah serta petunjuk teknis dan pelaksanaan.

Peneliti merasa terpanggil untuk ikut menyumbangkan pemikiran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, sesuai dengan bidang yang sedang peneliti tekuni yaitu manajemen sumber daya manusia. Untuk meningkatkan mutu pendidikan banyak komponen yang harus diperbaiki, antara lain : kurikulum pendidikan, sarana prasarana pendidikan, biaya pendidikan, metode dan sistem pembelajaran, guru dan tenaga kependidikan.

Guru sekolah dasar adalah salah satu sumber daya manusia yang penting dalam rangka memajukan pendidikan kita. Guru sebagai pegawai atau karyawan pendidikan memerlukan kepastian dalam pengembangan karirnya. Berdasarkan fakta dan pengalaman peneliti selama 20 tahun menjadi guru sekolah dasar ada perasaan ketidakpuasan, dalam bekerja yang disebabkan kepemimpinan kepala sekolah, masa jabatan dan sistem rekrutmen kepala sekolah yang kurang baik. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu faktor yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan sekolah. Keberhasilan tersebut dapat dicapai apabila terjadi efektifitas seorang pemimpin dalam memimpin sekolah. Keefektifan tersebut dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah dalam mengintegrasikan seluruh komponen yang ada di sekolah, sehingga semua guru yang dipimpinnya merasa puas atas kebijakan yang diambil kepala sekolah untuk bersama-sama melaksanakan kegiatan pembelajaran mencapai tujuan sekolah.

Setiap guru menginginkan pengembangan karirnya meningkat selama manjadi pegawai, keinginan berkembang karirnya menjadi kepala sekolah terhambat karena masa jabatan kepala sekolah tidak dibatasi waktu, yaitu sampai pensiun atau dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi sehingga kesempatan guru dipromosikan menjadi kepala sekolah sangat kecil.

Terlebih lagi adanya sistem rekrutmen kepala sekolah berdasarkan daftar urut kepangkatan dan senioritas makin mengecilkan peluang untuk meraih jabatan kepala sekolah sehingga banyak guru sekolah dasar yang telah mengabdikan selama 30 tahun atau lebih belum dipromosikan menjadi kepala sekolah bahkan banyak guru sekolah dasar yang sampai pensiun 60 tahun tetap pensiun guru. Keadaan ini menimbulkan rasa tidak puas guru dalam bekerja. Untuk mengatur jabatan kepala sekolah dan sistem rekrutmen kepala sekolah dasar, pada tanggal 24 Oktober 2003 Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia mengeluarkan keputusan nomor: 162/4/2003 yang mengatur tentang periodisasi jabatan kepala sekolah dasar dan tata cara rekrutmen kepala sekolah dasar.

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan yang penting, oleh karena itu kemampuan untuk memimpin secara efektif merupakan salah satu kunci untuk menjadi manajer yang efektif. Pimpinan organisasi harus melaksanakan seluruh unsur peranannya dalam rangka mengkombinasikan

sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya untuk mencapai tujuan kelompok tersebut.

Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*follower ship*) artinya adanya keinginan orang-orang atau anggota kelompok untuk mengikuti keinginan pemimpin. Mereka cenderung mengikuti mereka yang dipandang dapat menyediakan sarana untuk mencapai tujuan, keinginan, dan kebutuhan mereka untuk mencapai kepuasan mereka sendiri. (Yukl, 1994: 5)

Ada beberapa definisi kepemimpinan, antara lain dikemukakan oleh Yukl (1994: 5) sebagai berikut :

Leadership is defined broadly as influence processes affecting the interpretation of events for followers, the choice of objectives for the group or organization, the organization of work activities to accomplish the objectives, the motivation of followers to achieve the objectives, the maintenance of cooperation from people outside the group or organization.

Sedangkan Stogdill (1974: 411) dalam Yukl (1994: 2) berpendapat bahwa : “Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan”.

Demikian pula Katz & Kahn (1978: 528) dalam Yukl (1994: 2) berpendapat kepemimpinan adalah “Peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit pada, dan berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi”.

Dari definisi-definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi-asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan dalam satu organisasi merupakan satu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Setiap kemampuan yang menjadi syarat kesuksesan kepemimpinan organisasi harus dimiliki setiap pemimpin yang menjadi ruang lingkup tanggung jawabnya. Karena tanpa kemampuan untuk memimpin, lebih-lebih dalam hal memimpin sumber daya manusia, tidak mungkin seorang pemimpin berhasil dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam memimpin organisasi.

Sikap dari para pengikut terhadap pemimpin tersebut adalah indikator umum dari efektifitas seorang pemimpin. Terlebih lagi sikap para pengikut yang menilai apakah pemimpin mereka dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan dan harapan-harapan mereka. Sikap dari para pengikut biasanya diukur melalui kuesioner atau wawancara.

2. Periodisasi Jabatan

Periodisasi jabatan adalah pengaturan masa jabatan. Menurut Bab V pasal 6 peraturan mendiknas nomor : 162/U/2003 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah, periodisasi jabatan kepala sekolah dasar diatur sebagai berikut : Tugas sebagai kepala sekolah dasar diberikan untuk satau masa jabatan, selama empat tahun. Masa jabatan dapat diperpanjang dan diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan. Guru yang telah melaksanakan jabatan dua kali berturut-turut, dapat ditugaskan kembali sebagai kepala sekolah dasar bila telah melewati tenggang waktu satu masa jabatan atau memiliki prestasi yang istimewa tanpa melewati tenggang waktu dan ditugaskan di sekolah lama.

Dalam bab VII pasal 10 peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 162/U/2003 juga telah diatur masa tugas guru sebagai kepala sekolah yaitu : kepala sekolah dapat diberhentikan dari penugasan karena beberapa sebab yaitu : permintaan sendiri untuk mengundurkan diri, dinilai tidak cakap dalam melaksanakan tugasnya, telah mencapai batas usia pensiun, jabatan fungsional guru, diangkat pada jabatan lain, dikenakan hukuman disiplin sedang dan berat, diberhentikan dari jabatan guru dan meninggal dunia.

Sesuai bab II pasal 3 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 162/U/2003 dijelaskan bahwa kesempatan bagi guru yang telah memenuhi persyaratan untuk diberi tugas sebagai kepala sekolah lebih terbuka karena adanya lowongan jabatan yang disebabkan oleh promosi dan mutasi kepala sekolah, adanya penambahan sekolah baru, masa penugasan kepala sekolah berakhir karena adanya periodisasi jabatan kepala sekolah.

Periodisasi jabatan kepala sekolah dasar ini dimaksudkan untuk memperbaiki masa jabatan yang lalu yaitu : jabatan kepala sekolah dasar berakhir ketika kepala sekolah tersebut pensiun atau dipromosikan ke jabatan lain yang lebih tinggi, cara mengatur masa jabatan seperti ini banyak menimbulkan ketidakpuasan guru sekolah dasar.

3. Rekrutmen

Rekrutmen biasa diartikan penarikan pegawai, menurut G. Sikula Andrew (1981:183) mengemukakan bahwa "*Recruitment is the agtor process of on organization attempting to optain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves requiring further human resources to serve as institusional input*".

Penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai dengan tujuan operasional. Penarikan pegawai melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga.

Sedangkan Dale Yoder (1981: 261) menjelaskan bahwa “*Penarikan pegawai mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumbernya, tahapan dalam proses keseluruhan untuk organisasi, dilanjutkan dengan mendaftar kemampuan, penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi*”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diambil pengertian bahwa penarikan adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai, melalui tahapan identifikasi, evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai kebutuhan pegawai, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.

4. Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis (1985: 96) mengemukakan bahwa “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”. Yang berarti bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Sedangkan Wexley dan Yukl (1997: 98) mengidentifikasi “*Job satisfaction is the way and employee feel about his or her job*” Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Menurut dua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan termasuk guru yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaannya melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, berhubungan dengan karyawan lain penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi dan pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain usia, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Pegawai/guru akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong kariernya dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong pegawai guru merasa tidak puas.

5. Hipotesis

- a. Diduga, ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dasar terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kabupaten Boyolali.
- b. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara periodisasi jabatan kepala sekolah dasar terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kabupaten Boyolali.
- c. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen kepala sekolah dasar terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kabupaten Boyolali.

- d. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dasar, periodisasi jabatan kepala sekolah dasar dan sistem rekrutmen kepala sekolah dasar terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kabupaten Boyolali.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan sampel

Penelitian ini dilaksanakan pada sekolah dasar di wilayah Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah. Dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Boyolali, sebanyak 3628 orang. Yang terdiri atas :

Golongan	II	sebanyak = 429 orang	= 11,8%
Golongan	III	sebanyak = 1547 orang	= 43,6%
Golongan	IV	sebanyak = 1652 orang	= 45,6%

Karena populasi terdiri atas tiga kelompok golongan maka metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode *Stratified Random Sampling*, yaitu suatu metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan sub-sub populasi ke dalam strata berdasarkan kriteria-kriteria tertentu kemudian mengalokasikan jumlah sampel secara proporsional pada masing-masing strata tersebut.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Jenis Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah

- Data kualitatif meliputi : tanggapan responden tentang kepemimpinan, periodisasi jabatan, sistem rekrutmen, kepuasan kerja guru sekolah dasar di Boyolali
- Data kuantitatif meliputi : jumlah guru sekolah dasar di Boyolali berdasarkan pangkat dan golongan, tingkat pendidikan dan jenis kelamin.

b. Sumber Data

- Data primer adalah data yang peneliti peroleh secara langsung dari obyek penelitian. Sumber data primer adalah guru-guru sekolah dasar di Kabupaten Boyolali.
- Data sekunder adalah data yang peneliti peroleh tidak langsung dari sumber aslinya. Sumber data sekunder adalah pejabat-pejabat pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Boyolali dan arsip-arsip yang ada kaitannya dengan data guru yang diteliti.

3. Teknik Pengumpulan Data

- a. Untuk data primer dengan metode :
 - kuesioner, yaitu dengan cara membagikan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah periodisasi jabatan kepala sekolah dasar, sistem rekrutmen kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar, yang harus dijawab oleh responden. Sebelum hasil jawaban responden digunakan untuk analisis data, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.
 - Interview : yaitu mengadakan wawancara dengan pejabat-pejabat ada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Boyolali tentang hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini, untuk mencari keakuratan data.
- b. Untuk data sekunder diperoleh dengan metode *Library Research* yaitu mencari data melalui literatur dan arsip-arsip yang ada hubungannya dengan penelitian ini pada Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Boyolali.

4. Metode Analisis Data

- a. Regresi Linier Sederhana
Untuk mengetahui pengaruh variabel dependen kepuasan kerja guru sekolah dasar (Y) dengan masing-masing variabel independen kepemimpinan kepala sekolah dasar (X_1), periodisasi jabatan kepala sekolah dasar (X_2) dan sistem rekrutmen kepala sekolah dasar (X_3) secara parsial.
- b. Analisis Regresi Berganda
Untuk mengetahui pengaruh variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara bersamaan.
- c. Uji t
Uji ini untuk menguji pengaruh variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.
- d. Uji F
Uji ini untuk menguji pengaruh variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama.
- e. Uji Determinasi (R^2)
Uji ini untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel independen kepemimpinan kepala sekolah (X_1), periodisasi jabatan kepala sekolah (X_2) dan sistem rekrutmen kepala sekolah dasar (X_3) terhadap variabel dependen kepuasan kerja guru sekolah dasar (Y).

HASIL ANALISIS DATA

1. Gambaran Umum Populasi dan Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar di Kabupaten Boyolali. Jumlah guru sekolah dasar di Kabupaten Boyolali sebanyak 3628 orang yang tersebar di 19 kecamatan.

Secara administratif seluruh guru tersebut terdaftar pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Boyolali. Sebagian besar guru sekolah dasar di Kabupaten Boyolali berpendidikan Diploma 2 (D₂) sebagian lagi berpendidikan S₁ dan beberapa yang berpendidikan S₂. Secara keseluruhan guru laki-laki sebanyak 1769 orang dan guru perempuan sebanyak 1859 orang.

Dilihat usia guru sekolah dasar di Kabupaten Boyolali, mereka berusia sebagian besar antara 45 tahun sampai dengan 55 tahun diangkat sebagai guru pemerintah pada tahun 1973 sampai dengan 1983 yang dikenal sebagai angkatan guru Inpres. Dalam teori didaktik metodik guru pada usia ini telah matang untuk mengajar dan mendidik di depan kelas.

Dilihat pangkat dan golongan guru di Kabupaten Boyolali berada pada struktur guru yang sudah mapan sebagian besar golongan IV = 1652 orang yaitu 45,6%, golongan III sebesar 1547 orang yaitu 43,6% dan hanya sebagian kecil golongan II = 429 orang yaitu 11,8%.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, dengan metode sampling diperoleh sampel sebanyak 98 orang guru sekolah dasar di Kabupaten Boyolali.

Meskipun obyek penelitian hanya pada 98 orang guru sekolah dasar, hasil penelitian akan dikenakan pada populasi sebanyak 3628 guru sekolah dasar di Kabupaten Boyolali. Dari jumlah sampel 98 orang guru sekolah dasar di Boyolali telah menggambarkan karakteristik populasi, karena telah melalui metode sampling yang telah teruji.

2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS versi 12 sebagai berikut :

a. Validitas Item Variabel Kepemimpinan (X₁)

Untuk mengetahui valid tidaknya item dapat digunakan ketentuan bila r hasil perhitungan lebih besar dari r tabel maka item pertanyaan valid (Syahri Alhusin, 2002: 341).

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan yang ditunjukkan dengan skor item terhadap skor total 10 pertanyaan ternyata 9 item valid dengan tanda ** taraf signifikansi 95% dan satu item pertanyaan nomor 7 tidak valid r = 0,005 tanpa tanda bintang, r = 0,005 lebih kecil dari r tabel yaitu sebesar 0,202 taraf signifikansi 95%, sehingga item pertanyaan nomor 7 tidak diikutkan dalam pengolahan data selanjutnya.

- b. Validitas item Variabel Periodisasi (X_2)
 Hasil uji validitas variabel periodisasi jabatan kepala sekolah dasar yang ditunjukkan dengan skor item terhadap skor total 10 pertanyaan ternyata item pertanyaan nomor 1 tidak valid karena nilai r sebesar 0,175 lebih kecil dari r tabel yaitu sebesar 0,202 taraf signifikansi 95%, sehingga item pertanyaan nomor 1 tidak diikutsertakan dalam pengolahan data selanjutnya. Sedangkan item pertanyaan nomor 2 s/d 10 valid dengan taraf signifikansi 95% sebesar 0,202, semua nilai r lebih tinggi dari r tabel.
- c. Validitas item Variabel Sistem Rekrutmen Kepala Sekolah (X_3)
 Hasil uji validitas variabel sistem rekrutmen kepala sekolah dasar yang ditunjukkan dengan skor item terhadap skor total 10 pertanyaan ternyata pertanyaan nomor 1 s/d 9 valid, karena nilai r lebih tinggi dari r tabel taraf signifikansi 95% sebesar 0,202. Sedangkan item pertanyaan nomor 10 tidak valid karena nilai r sebesar 0,120 lebih kecil dari r tabel (Syahri Alhusin, 2002: 341), sehingga item pertanyaan nomor 10 tidak diikutsertakan dalam pengolahan data berikutnya.
- d. Validitas item Variabel Kepuasan Kerja (Y)
 Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja guru sekolah dasar yang ditunjukkan dengan skor item terhadap skor total 20 item pertanyaan ternyata semua item valid karena nilai r lebih tinggi dari r tabel taraf signifikansi 95% sebesar 0,202 (Syahri Alhusin, 2002: 341)
- e. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan(X_1)
 Hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai koefisien cronbach's alpha sebesar 0,864 berarti bahwa semua item pertanyaan tingkat reliabilitas baik. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel bila memberi nilai cronbach's alpha lebih besar 0,60. (Nunnally dalam Ghozali, 2001: 140)
- f. Uji Reliabilitas Variabel Periodisasi Jabatan Kepala Sekolah Dasar (X_2)
 Hasil uji reliabilitas variabel periodisasi jabatan kepala sekolah dasar (X_2) menunjukkan nilai koefisien cronbach's alpha sebesar 0,858 berarti bahwa semua item pertanyaan tingkat reliabilitas baik. Karena nilai tersebut lebih besar 0,60.
- g. Uji Reliabilitas Variabel Sistem Rekrutmen Kepala Sekolah Dasar (X_3)
 Hasil uji reliabilitas variabel sistem rekrutmen kepala sekolah dasar: lebih besar 0,60. nilai koefisien Cronbach dengan alpha sebesar 0,854 berarti semua item pertanyaan reliabilitasnya baik.
- h. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar (Y)
 Hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja guru sekolah dasar menunjukkan nilai koefisien cronbach's alpha sebesar 0,921 berarti semua item pertanyaan tingkat reliabilitasnya baik, karena nilai cronbach's alpha sebesar 0,921 lebih besar dari 0,60.

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji hubungan variabel dependen kepuasan kerja guru sekolah dasar (Y) dengan masing-masing variabel independen kepemimpinan kepala sekolah (X_1), periodisasi jabatan kepala sekolah dasar (X_2) dan sistem rekrutmen kepala sekolah dasar (X_3) secara parsial.

- Hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kepuasan kerja guru sekolah dasar (Y) menghasilkan persamaan:

$$Y = 45,756 + 0,239 X_1 + e$$

Interpretasi :

Konstanta sebesar 45,756 menyatakan bahwa, jika tidak ada kepemimpinan kepala sekolah dasar, maka kepuasan kerja guru sekolah dasar sebesar 45,756 satuan.

Koefisien regresi sebesar 0,239 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan kepemimpinan kepala sekolah dasar akan meningkatkan kepuasan kerja guru sekolah dasar sebesar 0,239 satuan.

- Hubungan antara variabel periodisasi jabatan kepala sekolah (X_2) dengan kepuasan kerja guru sekolah dasar (Y) menghasilkan persamaan:

$$Y = 45,756 + 0,807 X_2 + e$$

Interpretasi :

Konstanta sebesar 45,756 menyatakan bahwa, jika tidak ada periodisasi jabatan kepala sekolah, maka kepuasan kerja guru sekolah dasar sebesar 45,756 satuan.

Koefisien regresi sebesar 0,807 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan periodisasi jabatan kepala sekolah akan meningkatkan kepuasan kerja guru sekolah dasar sebesar 0,807 satuan.

- Hubungan antara variabel sistem rekrutmen kepala sekolah dasar (X_3) dengan kepuasan kerja guru sekolah dasar (Y) menghasilkan persamaan:

$$Y = 45,756 + (- 0,411 X_3) + e$$

Interpretasi :

Konstanta sebesar 45,756 menyatakan bahwa, jika tidak ada sistem rekrutmen kepala sekolah dasar, maka kepuasan kerja guru sekolah dasar sebesar 45,756 satuan.

Koefisien regresi sebesar $-0,411$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan sistem rekrutmen kepala sekolah dasar akan menurunkan kepuasan kerja guru sekolah dasar sebesar 0,411 satuan.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini untuk menguji hubungan variabel independen kepemimpinan kepala sekolah (X_1), periodisasi jabatan kepala sekolah dasar (X_2) dan

sistem rekrutmen kepala sekolah dasar (X_3) terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar (Y)

Rumus persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 45,756 + 0,239 X_1 + 0,807 X_2 + (- 0,411 X_3) + e$$

Interpretasi

Konstanta sebesar 45,756 menyatakan bahwa bila tidak ada kepemimpinan kepala sekolah dasar, periodisasi jabatan kepala sekolah dasar dan sistem rekrutmen kepala sekolah dasar, maka kepuasan kerja guru sekolah dasar sebesar 45,756 satuan.

Koefisien regresi sebesar 0,239 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan kepemimpinan kepala sekolah dasar akan meningkatkan kepuasan kerja guru sekolah dasar sebesar 0,239 satuan

Koefisien regresi sebesar 0,807 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan periodisasi jabatan kepala sekolah dasar akan meningkatkan kepuasan kerja guru sekolah dasar sebesar 0,807 satuan.

Koefisien regresi sebesar - 0,411 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan sistem rekrutmen kepala sekolah dasar menurunkan kepuasan kerja guru sekolah dasar sebesar 0,411 satuan.

c. Uji t

Untuk menguji hipotesis ke satu, ke dua dan ke tiga tentang ada tidaknya pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), periodisasi jabatan kepala sekolah (X_2), dan sistem rekrutmen kepala sekolah (X_3) terhadap variabel dependen kepuasan kerja guru sekolah dasar (Y) secara parsial.

Hasil uji t menggunakan bantuan program SPSS versi 12 menghasilkan :

Tabel 1
Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45.756	9.943	-	4.840	.000
X ₁	.239	.234	.115	1.023	.309
X ₂	.807	.216	.364	3.736	.000
X ₃	-.411	.232	-.201	-1.776	.079

a. Dependent variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah

- Dengan melihat hasil pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) diperoleh t hitung = 1,023 lebih kecil t tabel taraf signifikansi 95% sebesar 1,96 berarti tidak ada

pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar (Y).

- Untuk variabel periodisasi jabatan kepala sekolah dasar (X_2) diperoleh t hitung sebesar 3,736 lebih besar t tabel taraf signifikansi 95% sebesar 1,96 berarti ada pengaruh positif dan signifikan variabel periodisasi jabatan kepala sekolah dasar (X_2) terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar (Y).
- Untuk variabel sistem rekrutmen kepala sekolah dasar (X_3) diperoleh t hitung sebesar -1.776 lebih kecil t tabel taraf signifikansi 95% berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel rekrutmen kepala sekolah dasar (X_3) terhadap variabel kepuasan kerja guru sekolah dasar (Y).

d. Uji F

Uji F untuk menguji hipotesis keempat tentang pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), periodisasi jabatan kepala sekolah (X_2), sistem rekrutmen kepala sekolah (X_3) terhadap variabel kepuasan kerja guru sekolah dasar (Y) secara bersama-sama.

Dengan bantuan program SPSS versi 12 diperoleh hasil seperti berikut :

Tabel 2
ANOVA^b

Model	Sum Squares	df	Mean Squares	F	Sig
1 Regresion	2234.510	3	744.837	5.416	002 ^a
residual	12927.092	94	137.522		
total	15161.602	97			

a. Prediktor (constant) X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent variable : Y

Dari hasil pengolahan diatas diperoleh F hitung = 5,416 > F tabel taraf signifikansi 95% sebesar 1,35 jadi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), periodisasi jabatan kepala sekolah (X_2), sistem rekrutmen kepala sekolah (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja guru sekolah dasar (Y)

Ho : Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), periodisasi jabatan kepala sekolah (X_2), sistem rekrutmen kepala sekolah dasar (X_3) secara bersama-sama tidak mempengaruhi kepuasan kerja guru sekolah dasar (Y) ditolak, sehingga

Ha : Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), periodisasi jabatan kepala sekolah (X_2), sistem rekrutmen kepala sekolah dasar (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar (Y) diterima.

e. Uji Determinasi (R^2)

Uji ini untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel independen Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), periodisasi jabatan kepala sekolah (X_2), sistem rekrutmen kepala sekolah dasar (X_3) terhadap variabel dependen kepuasan kerja guru sekolah dasar (Y). Untuk analisis koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan dengan bantuan tabel berikut :

Tabel 3
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the estimate
1	.384 (a)	.147	.120	11,72699

a. Predictors : (constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable : Y

Dari tabel 3 tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa sumbangan variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dasar, periodisasi jabatan kepala sekolah dan sistem rekrutmen kepala sekolah dasar terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru sekolah dasar hanya sebesar 0,147 atau 14,7%, sedangkan sisanya sebesar 85,3% tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini, atau dapat dikatakan kepuasan kerja guru sekolah dasar sebagian besar tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, periodisasi jabatan kepala sekolah dan sistem rekrutmen kepala sekolah dasar.

Peneliti menduga kepuasan kerja guru sekolah dasar dipengaruhi oleh :

- Besarnya gaji yang diterimanya setiap bulan.
- Sistem kenaikan pangkat dengan angka kredit jabatan guru.
- Jarak tempuh dari rumah ke tempat tugas.
- Sistem pelayanan asuransi kesehatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh kepemimpinan periodisasi jabatan dan sistem rekrutmen kepala sekolah dasar terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Boyolali seperti telah dijelaskan pada bab sebelumnya peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- Kepemimpinan kepala sekolah dasar di Boyolali memberi pengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar
- Periodisasi jabatan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Boyolali.
- Sistem rekrutmen kepala sekolah memiliki pengaruh secara negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Boyolali.
- Kepemimpinan kepala sekolah dasar, periodisasi jabatan dan sistem rekrutmen kepala sekolah dasar secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Boyolali.

IMPLIKASI

Implikasi terapan yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

- Bagi para pejabat struktural pendidikan di Boyolali agar kebijakan mengenai periodisasi jabatan kepala sekolah dasar terus dilanjutkan, karena secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja guru sekolah dasar di Boyolali.
- Bagi pejabat mengambil keputusan mengenai sistem rekrutmen kepala sekolah dasar agar meninjau atau menyempurnakan sistem rekrutmen yang telah ada yaitu sistem rekrutmen kepala sekolah dengan cara seleksi administrasi, tes tertulis dan paparan karya ilmiah.
- Agar dapat memberikan kepuasan kerja kepada guru sekolah dasar di Boyolali.
- Bagi para kepala sekolah dasar di Kabupaten Boyolali untuk dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya agar dapat dirasakan oleh para guru dalam meningkatkan kepuasan kerjanya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

KETERBATASAN

Dengan hasil penelitian yang menunjukkan beberapa hipotesis alternatif dalam penelitian ini tidak diterima, berarti penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dan kelemahan, antara lain :

- Peneliti menyadari bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini rentan terhadap bias, penyebabnya adalah variabel kepemimpinan kepala sekolah, periodisasi jabatan kepala sekolah dan sistem rekrutmen kepala sekolah merupakan penilaian terhadap atasan langsungnya dan penilaian kebijakan pimpinan, sehingga besar kemungkinan responden memberi jawaban dalam situasi yang agak tertekan.
- Karena pengambilan data lewat pengiriman kuesioner memungkinkan ada perbedaan interpretasi antara peneliti dengan responden mengenai maksud pertanyaan pada kuesioner tersebut, sehingga jawaban yang diberikan, tidak sesuai dengan yang diharapkan peneliti.
- Waktu yang peneliti sediakan untuk segera mengembalikan jawaban kuesioner di tengah kesibukan kerja para guru dan banyaknya item pertanyaan (50 item pertanyaan) membuat para guru terkesan tergesa-gesa dalam memberi jawaban pada kuesioner tersebut.
- Ketidaktepatan peneliti dalam memilih dan menetapkan variabel independen sehingga meskipun secara bersama-sama ketiga variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen tetapi ketiga variabel tersebut sangat kecil sumbangannya terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Dessler, Garry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prentice Hall, Inc, New Jersey.
- Dale Yoder, 1981, *Personal Management*, Printice Hall of India Private Limited, New Delhi.
- Djarwanto Ps., 1996, *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*, Liberty. Yogyakarta
- Davis, Keith , 1995, *Human Behavioral Work Organization Bekavior*, New Delhi, Mc. Graw Hill Publishing Company
- Depdiknas, 2003, *Keputusan Mendiknas RI No : 162/U/2003*, Biro Kepegawaian Depdiknas, Jakarta.
- G. Sikula Andrew, 1981, *Personnel Administration and Humman Resources Management*, John Wiley & Sons, Inc
- Gujarati, D, 1995, *Basic Econometries 3rd* Interational Edition, Me Grav. Hill
- Imam Ghozali, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Luthans, Fred, 1992, *Organization Bahavior*, 6th Edition Singapura, Mc Graw Hill International Edition.
- Masri Singarimbun, 1995, *Metode Penelitian Survai*, LP3ES, Jakarta
- Mudrajad Kuncoro, 2004, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP ANP YKPN, Yogyakarta
- Peggy, 1997, *Promoting a Development Culture in Your Organization*, Davies – Black Publishing
- Rakhmad, Jalaludin, 1989, *Metodologi Penelitian Komunikasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sri Suwarsi, 2005, *Jurnal Managemen dan Bisnis*, Volume 1 nomor 1, Universitas Islam Bandung.
- Sudjana, 1997, *Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga*, Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, CV Alpha Beta, Bandung.
- Stoner, Freeman & Gilkert, 1995, *Managemant*, Prentice Hall, Inc. A Simon & Schuster Company Englewood Cliffs, New Jersey
- Syahri Alhusin, 2002, *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS. 10 for Windows*, J & J Learning, Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen & Mary Coulter, 1996, *Management*, 5th Edition, Printece Hall, International Edition.
- UNDP, 2005, *Human Development Report*, <http://hdr.undp.org>.
- Wexley & Yukl Gary, 1997, *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Richard D. Irwin
- Yukl, Gary, 1994, *Leadership in Organization*, 3th Ed, Printice – Hall, int, inc.