

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Survei pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo)**

**Rika Dewi Saputri ¹⁾
Suprayitno ²⁾
Sutarno ³⁾**

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ rikadewi193@gmail.com
²⁾ suprayitno29@yahoo.co.id
³⁾ sutarno_se_msi@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job satisfaction on the performance of teachers. The effect of leadership on teacher performance. The effect of job satisfaction on performance with less leadership as a moderating variable. The study population was all teachers civil servants in SMP Negeri 1 Jumapolo, with a sample of 40 respondents. Data collection technique used questionnaire that through stages of testing the validity and reliability. Data were analyzed using the validity test, reliability test, classic assumption test and test-gap absolute value. Based on the results of research in the know that job satisfaction does not significantly influence the performance of teachers. Leadership significant effect on the performance of teachers. Leadership moderating effect of job satisfaction on the performance of teachers.

Keywords: *job satisfaction, leadership, performance.*

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan guru berwenang atau memiliki kekuasaan dalam menciptakan lulusan yang berkualitas sehingga dapat menjadi sumber daya manusia yang profesional. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama yaitu mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, menilai, melatih dan mengevaluasi peserta didik mulai dari pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, maka guru dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu. Seseorang perlu memperhatikan peningkatan profesionalitas guru dari aspek yang lain seperti

peningkatan terhadap kepuasan kerja guru, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan profesionalnya sehingga memungkinkan meningkatkan kinerja guru seperti yang diharapkan.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para guru dalam sebuah lembaga pendidikan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Kondisi kerja yang aman, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktivitas merupakan keinginan dari setiap karyawan atau pegawai di suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Sondang P. Siagian, 2014: 295). Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan kinerja dan kesuksesan dalam bekerja. Pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja

yang berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari pekerjaan, meningkatnya stres kerja, menurunnya absensi, menurunnya pelaksanaan tugas dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi pendidikan.

Pegawai tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga pegawai tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas. Pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.

Kepemimpinan dalam konteks sekolah lebih menekankan pada terjadinya hubungan antara personil sekolah serta menciptakan iklim kebersamaan dan saling memiliki yang ditandai dengan rasa kebersamaan dalam bekerja. Dalam kondisi seperti itu akan tercipta hubungan yang harmonis di antara seluruh personil sekolah (guru, kepala sekolah, masyarakat, staf tata usaha, siswa dan lain-lain). Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah SMP N 1 Jumapolo harus bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin dalam organisasi.

Menurut Dasaad (2015: 10) kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi serta mengarahkan orang lain yang dipimpin sehingga orang lain tersebut bekerja sebagaimana yang dikehendaki oleh pimpinan. Dalam hal ini kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun pen-

ciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Kepemimpinan kepala sekolah ini merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi sekolah.

Faktor kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam suatu organisasi karena pemimpin adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan pencapaian misi suatu organisasi dalam pencapaian misi itu pemimpin harus bisa mengajak atau menghimbau semua bawahan atau orang yang dipimpin mengabdikan segenap kemampuan dan keahliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2009: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru sangat diharapkan oleh para siswa, oleh karena itu guru harus bisa menjadi contoh dan panutan yang baik terhadap siswanya. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal agar kinerja guru dapat dirasakan oleh para siswanya. Kinerja guru bagus, maka tujuan visi dan misi sekolah juga akan bagus, begitu juga sebaliknya. Kinerja guru banyak didukung oleh kombinasi kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja para anggota organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sadiyo, 2014: 41).

Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Tujuan mendasar di balik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan ke-

giatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal guru, musyawarah guru mata pelajaran dan kelompok kerja guru (Mulyasa dalam Rahmawati dan Tarsis, 2014:). Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi yang diterima oleh guru, kepuasan dalam bekerja dan kompetensi guru yang memadai.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanti dan Sb. Handayani (2012); Ayu Kusumayani, Nyoman Natajaya, dan Bawa Atmadja (2013); serta Dassad (2015). Penelitian ini memiliki persamaan dengan ketiga penelitian tersebut dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Persamaan penelitian ini dengan dengan penelitian sebelumnya tampak dalam penggunaan kepemimpinan sebagai variabel moderasi, pada penelitian Pujiyanti dan Sb. Handayani (2012). Perbedaan utama penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek dan subjek penelitian. Objek penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Jumapolo, sedangkan subjek penelitian adalah guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Melalui pendekatan kontijensi peneliti ingin mengekstensi penelitian-penelitian sebelumnya, untuk menguji variabel kepemimpinan dalam memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Jumapolo.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang di moderasi variabel kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Jumapolo.

Hipotesis dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh variabel kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu menyajikan strategi manajemen dalam peningkatan kinerja guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 1 Jumapolo. Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian sensus pada guru di SMP Negeri 1 Jumapolo, dengan pertimbangan data yang diperlukan dan diperolehnya izin dalam melakukan penelitian. Populasi penelitian keseluruhan dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Jumapolo yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) tahun 2015, yang berjumlah 40 guru PNS. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 40 orang, karena jumlah populasi kurang dari 100 sehingga dalam penelitian ini disebut penelitian populasi sensus. Hal ini sejalan dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2006: 127) apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau lebih, tergantung dari kemampuan penelitian dengan melihat segi waktu, tenaga dan dana.

Dalam penelitian ini digunakan metode kuesioner. Metode kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada guru SMP Negeri 1 Jumapolo untuk diisi. Kuesioner yang dibagikan kepada responden terbagi menjadi dua bagian yaitu bagian pertama berisi pertanyaan yang berkaitan dengan karakteristik demografi responden yaitu nama, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Bagian kedua instrumen penelitian yang berisi pernyataan tentang kepuasan kerja, kinerja dan kepemimpinan.

Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel moderasi. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada guru yang memiliki status Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 1 Jumapolo.

Indikator kepuasan kerja berdasarkan pernyataan Spector dalam Donni (2014: 292) adalah: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, dan komunikasi. Indikator kepemimpinan berdasarkan pernyataan dari Ahmad Fauzi (2010: 284) yang terdiri dari membuat keputusan, mengarahkan, menilai hasil pekerjaan, memberi semangat dan memberi kesejahteraan. Indikator kinerja berdasarkan pernyataan Permendiknas dalam Sadiyo (2014: 41) adalah merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan evaluasi. Dalam penelitian ini peneliti menyebar angket disertai alternatif jawaban dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu memberikan penilaian pada variabel kepuasan kerja, kepemimpinan dan kinerja guru atas jawaban responden dengan klasifikasi: jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 5, jawaban S (Setuju) diberi skor 4, jawaban N (Netral) diberi skor 3, jawaban TS (Tidak Setuju) diberikan skor 2 dan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas adalah perhitungan yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner (Imam Ghazali, 2005: 131). Pengujian validitas dengan menggunakan uji *pearson correlation*. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika pada tingkat signifikan 5%, masing-masing butir menghasilkan $p\text{ value} < 0,05$. Sedangkan uji reliabilitas adalah perhitungan untuk menguji tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten (Jogiyanto, 2005: 132). Pengujian reliabilitas menggunakan *cronbach alpha*. Kriteria instrumen dinyatakan reliabel menggunakan kriteria yang dikemukakan Nunnally dalam Imam Ghazali (2005: 42) bahwa “suatu konstruk atau varia-

bel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ ”.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas. Setelah itu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, yang bertujuan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru. Uji selisih mutlak yang bertujuan menguji apakah kepemimpinan memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa: (1) semua item kuesioner tentang variabel kepuasan kerja (X_1) diketahui bahwa 9 butir instrumen kepuasan kerja diperoleh $p\text{ value} < 0,05$. Hasil uji validitas tentang variabel kepemimpinan diketahui bahwa 10 butir instrumen kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{ value} < 0,05$. Hasil uji validitas dari variabel kinerja guru diketahui bahwa 10 butir instrumen kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{ value} < 0,05$. Uji reliabilitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui sifat dari alat ukur yang digunakan, dalam arti apakah alat ukur tersebut akurat, stabil dan konsisten. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal (*reliable*) karena memiliki koefisien *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel penelitian yang menggunakan *Cronbach's alpha* dengan bantuan program SPSS versi 21 adalah kepuasan kerja (0,820), kepemimpinan (0,852) dan kinerja guru (0,839).

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 1 berikut:

Tabel 1: Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Multikolinearitas	Tolerance (0,890); (0,890) > 0,1 VIP (1,123); (1,123) < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Autokorelasi	p (0,149) > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji Heterokesdatisitas	p (0,097) ;(0,099) > 0,05	Tidak terjadi heterokesdatisitas
Uji Normalitas	p (0,268) > 0,05	Residual normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 2: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	7,169	1,577	0,123
Kepuasan kerja	0,221	1,931	0,061
Kepemimpinan	0,625	7,614	0,000
F	: 40,129		0,000
Adjusted R ²	: 0,667		

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

3. Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Dari hasil regresi linear berganda tersebut dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,169 + 0,221X_1 + 0,625X_2$$

Hasil persamaan regresi beserta interpretasinya adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) bertanda positif, yaitu 7.169 berarti apabila kepuasan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) sama dengan nol, maka kinerja guru akan meningkat atau positif.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X_1) yaitu sebesar 0,221 adalah positif, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sehingga semakin baik kepuasan kerja maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan, dengan asumsi bahwa variabel kepemimpinan (X_2) dapat dikatakan tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2) yaitu sebesar 0,625

adalah positif, yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sehingga semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan mengalami peningkatan, dengan asumsi bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dapat dikatakan tetap.

4. Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y) guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 1 Jumapolo. Berdasarkan hasil penelitian uji t pada tabel 2 dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 yang akan diuji yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 1.931 dengan p value 0,061 > 0,05 maka H_0 diterima, berarti kepuasan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo tidak dapat dibuktikan kebenarannya.

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 yang akan diuji yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar 7.614 dengan *p value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), maka hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo dapat dibuktikan kebenarannya.

5. Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji ketepatan model digunakan untuk menguji apakah model yang digunakan dalam penelitian sudah tepat untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Dasar pengambilan keputusan jika pada tingkat signifikansi ditentukan yaitu $\alpha: 0,05$ dan nilai probabilitas $p > 0,05$, maka H_0 diterima berarti model regresi yang digunakan tidak tepat untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai $p < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti model regresi yang digunakan sudah tepat untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan uji ketepatan model dengan uji F pada tabel 2 diperoleh hasil penelitian dengan nilai *p value* $0,000 <$

$0,05$, maka H_0 ditolak, sehingga model regresi dalam penelitian ini sudah tepat untuk memprediksi pengaruh kepuasan kerja (X_1) dengan kepemimpinan (X_2) sebagai variabel moderasi terhadap kinerja (Y).

6. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru yang dinyatakan dalam persentase. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai 0,667 artinya sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 66,7%, sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, misalnya motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

7. Uji Selisih Mutlak

Uji selisih mutlak yaitu model regresi untuk menguji pengaruh moderasi dengan model nilai selisih mutlak dari variabel independen. Tujuan uji selisih mutlak dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Identifikasi variabel untuk model empiris yang diharapkan dari penelitian ini terdiri dari 3 variabel. Variabel bebas yaitu kepuasan kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru dan variabel moderasi adalah kepemimpinan.

Uji selisih mutlak digunakan untuk menguji regresi dengan variabel moderating yaitu variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil analisis dikatakan memoderasi apabila *p value* interaksi $< 0,05$.

Tabel 3. Uji Selisih Mutlak

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	39,485	76,788	0,000
Zscore: Kepuasan kerja	0,518	1,454	0,155
Zscore: Kepemimpinan	3,273	7,921	0,000
ABSZ _x _Z _z	1,081	2,221	0,033
Adjusted R ² : 0,699			

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana terlihat dalam tabel 3 tersebut diperoleh koefisien regresi nilai absolut perbedaan antara X_1 dan X_2 [ZX_1-ZX_2] sebesar 1.081 dengan p value $0,033 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) memoderasi pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 1 Jumapolo” terbukti kebenarannya.

Pada uji koefisien determinasi pada uji nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,699. Hal ini berarti bila terjadi perubahan pada variabel kinerja pada guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 1 Jumapolo sebesar 69,9% dapat dijelaskan melalui variabel kepuasan kerja, kepemimpinan dan $AbsZx_Zz$, sedangkan 30,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel kepuasan kerja, kepemimpinan dan $AbsZx_Zz$ tersebut.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Temuan dari hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin rendah kepuasan kerja guru maka hal ini tidak akan berpengaruh terhadap kinerja guru selama mengajar di sekolah. Peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Jumapolo dapat diupayakan melalui peningkatan kepuasan kerja guru. Pada saat kepuasan kerja guru rendah, berarti guru memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan. Sikap negatif terhadap pekerjaan akan turut mempengaruhi perilaku kerja sehingga hal ini dapat menghambat guru dalam mengoptimalkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Jaya (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berimplikasi

pada perlunya upaya peningkatan kepuasan kerja guru dengan menciptakan suasana yang dapat menunjang peningkatan kepuasan guru misalnya dengan memberikan penghargaan pada guru yang telah melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, seorang kepala sekolah sebaiknya memberikan pujian atas kinerja yang baik dari bawahan dan menciptakan hubungan yang harmonis di antara guru melalui berbagai kegiatan informal misalnya mengadakan karyawisata, lomba olahraga dan lain-lain.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja di SMP Negeri 1 Jumapolo. Artinya, semakin baik kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan yang dijalankan, maka kinerja karyawan juga akan semakin berkurang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaya (2012) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di PT Putra Sarana Transborneo Banjarmasin. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung (2011) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di CV. Mertanadi.

Pemimpin secara nyata harus mampu mengarahkan organisasi yang dipimpin menuju kearah yang baru dan seorang pemimpin harus dapat membuat keputusan yang dapat meningkatkan kinerja guru dan kepala sekolah harus memberikan pengarahan terhadap guru untuk memberikan sistem pengajaran yang lebih baik, apabila cara-cara tersebut dinilai sudah tidak lagi sesuai, maka seorang pemimpin harus menyusun visi baru mengenai masa depan dengan fokus yang lebih strategi untuk peningkatan kinerja guru. Hal tersebut berfungsi sebagai sumber inspirasi dan motivasi guru untuk berkerja secara optimal dalam organisasi sekolah.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi

Temuan dari hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru akan semakin kuat, apabila kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan guru positif. Sebaliknya, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan akan semakin lemah, apabila kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan guru negatif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanti (2012) bahwa kepemimpinan memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri UPTD Sayung Demak.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memoderasi positif atau memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berimplikasi pada perlunya kepala sekolah dalam meningkatkan semangat guru dalam melaksanakan tugas-tugas selama di sekolah, menilai hasil pekerjaan guru secara tepat dan cermat, melakukan penilaian hasil kerja untuk peningkatan kualitas guru dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sekolah secara optimal dengan memanfaatkan keuangan sekolah secara efisien dengan hasil yang optimal misal dengan memberikan kesejahteraan pada guru berupa tambahan insentif, memberikan tambahan jam pelajaran kepada siswa tanpa memungut biaya dari siswa.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang berstatus pegawai negeri sipil di SMP Negeri 1 Juma-

polo, dibuktikan dari uji t yang menghasilkan nilai probabilitas ($0,061 > 0,05$), dengan demikian hipotesis 1 tidak diterima atau tidak terbukti kebenarannya. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang berstatus pegawai negeri sipil di SMP Negeri 1 Jumapolo, dibuktikan dari uji t yang menghasilkan nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$), dengan demikian hipotesis 2 diterima atau terbukti kebenarannya. Kepemimpinan memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang berstatus pegawai negeri sipil di SMP Negeri 1 Jumapolo, dibuktikan dari hasil uji nilai selisih mutlak, di mana koefisien regresi nilai absolut dengan *p value* sebesar 0,033, dengan demikian hipotesis 3 diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Jumapolo, akan tetapi kepuasan kerja dapat meningkat dengan cara menciptakan hubungan komunikasi yang baik antar guru, meningkatkan pengetahuan materi mengajar untuk peserta didik, dan meningkatkan kinerja selama mengajar di sekolah untuk dapat dipromosikan jabatan yang lebih tinggi. Kepemimpinan dalam penelitian ini terbukti sebagai variabel pemoderasi, artinya kepemimpinan kepala sekolah dapat digunakan sebagai strategi bagi organisasi sekolah dalam mempertahankan dan mewujudkan kinerja guru yang lebih baik. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik dengan cara mengarahkan bawahan ke arah pelaksanaan tugas, memberikan penilaian hasil kerja guru secara tepat dan cermat, membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai dan cita-cita organisasi agar kepuasan kerja guru semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Kusumayani, Nyoman Natajaya dan Bawa Atmadja, 2013, "Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru, dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura", *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol.4 No.1, Hal. 1-8.
- Anak, Agung Wiranata, 2011, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Stres Karyawan, *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*, Vol.15, No.2, Juli, Hal.155-160.

- Dasaad, 2015, Analisis Hubungan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ADAM JAYA, *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Universitas Gunadarma, Vol.20, No.1, Hal. 8-15.
- Donni, Juni Priansa, 2014, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Fauzi Ahmad, 2010, Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA, *Jurnal Manajemen Pendidikan.*, Hal. 278-290.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Jaya, Bahwi Yanti, 2012, Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Putra Sarana Transborneo Banjarmasin, *Jurnal Ekonomi*, Vol.8, No.1, Hal. 96-111.
- Jogiyanto, 2005, *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar P, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Rafika Aditama, Bandung.
- Pujiyanti dan SB. Handayani, 2012, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberdayaan Guru Sebagai Variabel Moderasi pada SD Negeri UPTD Dikpora Kecamatan Sayung Demak, *Jurnal Manajemen*, Vol.19, No.3, Hal. 1-13.
- Rahmawati dan Tarsis, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Analisis Ekonomi*, Universitas Negeri Semarang, Vol.3, No.2, Hal. 311-318.
- Sadiyo, 2014, Uji Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Jurnal Pendidikan*, STMIK AKI Pati, Vol.1, No.1, Hal. 39-48.
- Sondang, P Siagian, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suharsini Arikunto, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Bumi Aksara, Jakarta.