

**PENGARUH PRILAKU KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK KECAMATAN LAREH SAGO
HALABAN KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

Ermawati

E-mail :ermawati.mm@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze the influence of leadership behavior and working satisfaction toward teacher performance in Lareh Sago Halaban. The hypothesis of this research are 1) the leadership has significant influence toward teacher performance, 2) working satisfaction has significant influence toward teacher performance, 3) the leadership and working satisfaction have significant influence toward teacher performance.

The sample of this research are 51 kindergarten teachers in Lare Sago Halaban. To examine the relation and influence of dependent and independent variables, the data is analyzed by using software SPSS.

The result shows that the leadership behavior affects teacher performance, working satisfaction affects teacher performance, and simultaneously the leadership behavior and working satisfaction affect teacher performance.

This research support Herzberg's theories (1990) and this discovery also give understanding about the important role of leadership and working satisfaction toward teacher performance.

Keywords: leadership, working satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Pendidikan bagi bangsa yang sedang membangun seperti bangsa Indonesia saat ini merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara tahap demi tahap. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur, dan efisien dapat menghasilkan sesuatu yang mampu mempercepat jalannya proses pembudayaan bangsa yang berdasarkan pokok pada penciptaan kesejahteraan umum dan pencerdasan kehidupan bangsa kita, sesuai tujuan dari pendidikan nasional itu sendiri.

Pendidikan nasional berusaha untuk membimbing warga negara Indonesia kepada pengembangan pribadi yang berdasarkan ketuhanan serta bermasyarakat dan mampu membudayakan alam sekitarnya Menurut Sunarya (Fuad Ihsan, 2003: 114), pendidikan nasional adalah suatu sistem pendidikan yang berdiri di atas landasan dan di jiwai oleh falsafah hidup suatu bangsa dan tujuannya bersifat mengabdikan kepada kepentingan dan cita-cita nasional bangsa tersebut

Sebagai suatu sistem pendidikan nasional mempunyai tujuan yang sangat jelas, seperti yang telah dijelaskan dalam undang-undang pendidikan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan untuk mengembangkan manusia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan Yang Maha Esa dan berbudi luhur serta memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kepribadian yang mantap dan memiliki tanggung jawab yang tinggi kepada masyarakat dan bangsa. Pendidikan merupakan salah hal utama dalam pengembangan sumber daya manusia, maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tentunya memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengemban tugas ini sehingga standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan dipandang perlu untuk ditingkatkan.

Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena itu guru merupakan unsur manusiawi yang dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Hal ini dipetegas dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan

profesional. Untuk itu profesionalisme guru dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat

Guru yang profesional harus memahami tentang komponen wawasan kependidikan yang berlaku, sehingga guru dapat memahami landasan dan kebijakan pendidikan, tingkat perkembangan peserta didik serta pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajarannya. Untuk lebih profesionalnya guru maka dituntut untuk meningkatkan terus menerus kinerjanya baik di bidang pembelajaran maupun perannya dalam masyarakat.

Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga guru yang profesional dapat menjadi motivator dan panutan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru sangat dibutuhkan. Menurut Taufik (Abdul Hadis dan Nurhayati B, 2010: 9), menjelaskan ada dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah yaitu faktor kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Usman (2011:282) menjelaskan “kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”. Artinya, kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi tindakan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya.

Kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah) akan mampu membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja daripada guru itu. Menurut Terry (2009:152), menjelaskan “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan”. Sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang berada pada organisasi sekolah hendaknya memiliki bekal kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam menjalankan lembaga yang dipimpinnya. Selain itu kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi bawahannya perlu untuk dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Keberhasilan organisasi sekolah bukan hanya ditentukan oleh pemimpinnya saja tetapi juga dapat didukung oleh pendayagunaan sumber daya manusia karena kelemahan yang dimiliki dari seorang pemimpin (kepala sekolah) bisa jadi terdapat pada kelebihan yang dimiliki oleh bawahannya (guru) itu sendiri. Oleh sebab itu kepala sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi seharusnya dapat melihat kekurangan yang dibutuhkan oleh bawahannya sehingga dapat meningkatkan prestasi serta kinerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan. Karena kinerja paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah dasar hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya. Sedangkan bagi guru itu sendiri penilaian terhadap kinerja dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimilikinya, sehingga dapat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan bagi karir seorang guru. Sehingga penilaian

kinerja guru secara berkala sangat penting untuk dilakukan. Dengan adanya penilaian terhadap kinerja guru tentu akan menjadi gambaran tentang keberhasilan maupun kegagalan bagi seorang guru dalam melaksanakan tugas. Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja guru sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha serta kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas utama sebagai seorang guru serta pengembangan pribadi seorang guru. Tugas utama seorang guru dalam proses pembelajaran dapat dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi, memberikan penilaian sampai dengan tindak lanjut dalam proses pembelajaran. Selain itu seorang guru juga dituntut untuk dapat memiliki wawasan yang luas dalam ilmu kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta mampu untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan pemberdayaan guru. Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan, sehingga perlu memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Secara umum kepuasan didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2007). Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja individu, pada umumnya mereka dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi. Selanjutnya kepemimpinan kepala sekolah, menurut Menurut Danim (2007:205), menjelaskan “Aktivitas kepala sekolah terjelma dalam bentuk memberi perintah, membimbing, dan memengaruhi kelompok kerja atau orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Kepadanya melekat kuasa dan wewenang untuk mengelola seluruh sumberdaya yang ada di sekolah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal maupun informal. Oleh sebab itu guru-guru tersebut harus diberdayakan, supaya guru dapat mengajar secara maksimal dan profesional, karena guru yang menjadi ujung tombak pendidikan. Menurut Silalahi (2005:200), “faktor kunci bagi kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan pemimpin mengidentifikasi tingkat kematangan bawahan yang hendak dipengaruhi untuk kemudian memilih dan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai”. Artinya, efektifitas kepemimpinan dapat dilakukan dengan memberdayakan potensi yang dimiliki guru untuk meningkatkan kinerja guru secara optimal

Penelitian mengenai kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Hasil penelitian Guritno (2002) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dipenda Salatiga. Dalam penelitian Herdiyanti Rise P, (2011), dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini mengkaji kepemimpinan yang efektif ditinjau dari konsep gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas karyawan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas dan karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja, (2) gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas dan karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas secara dominan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan Sedangkan hasil penelitian Djunaedi (2008) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berkorelasi secara signifikan dengan kinerja karyawan PT. Tempo Scan Pacific Surabaya.

Banyak penelitian yang telah dilakukan seperti penelitian di atas yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan di perusahaan dan lembaga pemerintahan seperti kantor dan dinas, maupun sekolah sebagai lembaga pendidikan di berbagai lokasi penelitian, namun tentu dengan objek penelitian yang berbeda-beda. Berbeda objek penelitian tentu berbeda juga tingkat hasil penelitian. apalagi penelitian dilakukan di instansi yang berbeda dan dengan objek yang berbeda. Maka penulis lebih memfokuskan penelitian di sekolah TK se kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota.

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan Kepala Sekolah.

Dengan kondisi di atas maka kepemimpinan Kepala Sekolah akan sangat mempengaruhi bagaimana guru bekerja. Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat mendorong bagaimana guru bertindak dan melaksanakan proses belajar mengajar. Sehingga kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam mewujudkan kinerja guru yang baik maka diperlukan kepemimpinan yang kuat dan sesuai tuntutan profesionalnya dari seorang pemimpin. Hal ini dikarenakan pemimpin adalah pengelola terdepan yang memutuskan setiap input berproses dan berinteraksi secara positif dalam proses mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memiliki peluang yang besar untuk mendorong atau menghambat upaya inovasi baik yang berasal dari luar maupun yang timbul dari dalam instansinya.

Dalam mewujudkan kinerja guru yang baik maka diperlukan kepemimpinan yang kuat dan sesuai tuntutan profesionalnya dari seorang pemimpin. Hal ini dikarenakan pemimpin adalah pengelola terdepan yang memutuskan setiap input berproses dan berinteraksi secara positif dalam proses mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memiliki peluang yang besar untuk mendorong atau menghambat upaya inovasi baik yang berasal dari luar maupun yang ti Sehubungan dengan uraian dan beberapa hasil penelitian di atas maka penulis memusatkan penelitian penulis di beberapa sekolah TK di kabupaten Lima Puluh Kota. masalah kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian lebih lanjut khususnya di TK se Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru
3. Menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru taman kanak-kanak se Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten lima puluh kota. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh guru taman kanak-kanak se Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota.

Jenis dan sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari jawaban responden atas pertanyaan yang berhubungan dengan kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara mengirimkan kuesioner ke responden secara langsung kepada guru taman kanak-kanak se Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota..

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan teknik kuesioner. Kuesioner akan dikirimkan langsung oleh peneliti kepada masing-masing responden dari seluruh taman kanak-kanak se Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui distribusi frekuensi responden berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti dilakukan analisis statistik deskriptif. Analisis Statistik Instrumen Penelitian dilakukan dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka diperlukan uji asumsi klasik yang meliputi pengujian multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi serta asumsi Heteroskedastisitas. Uji Hipotesis dilakukan melalui Koefisien Determinasi dan Uji F (Simultan) Serta Uji T (Parsial).

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan output software SPSS diperoleh persamaan persamaan regresi berganda sebagai berikut

$$Y = -0,298 + 0,617 X_1 + 0,368 X_2$$

Persamaan regresi berganda yang terbentuk tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -0,298 menunjukkan bahwa belum adanya kepemimpinan dan kepuasan kerja, kinerja guru berkurang sebesar -0,298.
2. Nilai koefisien regresi X_1 (kepemimpinan) sebesar 0,617, menunjukkan bahwa setiap apabila variabel kepemimpinan naik satu satuan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja guru (Y) sebesar 0,617 dengan asumsi variabel independen lain (kepuasan kerja) dianggap konstan. Jadi semakin baik kepemimpinan (X_1) semakin baik pula kinerja guru (Y).
3. Nilai koefisien X_2 (kepuasan kerja) sebesar 0,368, menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan kepuasan kerja, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja guru (Y) sebesar 0,368 dengan asumsi variabel independen lain (kepemimpinan) dianggap konstan. jadi semakin meningkat kepuasan kerja (X_2) maka berdampak terhadap meningkatnya kinerja guru (Y).

Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Suatu instrument pengukur yang valid diperlukan dengan tujuan untuk menghasilkan hasil pengukuran yang relevan. Untuk itu setiap item yang digunakan untuk mengukur karakteristik responden, harus memiliki presisi yang tinggi dalam pengukuran variabel yang akan diteliti. Validitas setiap item pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada r_{hitung} dalam kolom "*Corrected Item-Total Correlation*". Selanjutnya menurut Hastono, bahwa untuk menguji reliabilitas data dengan membandingkan nilai r_{hitung} untuk korelasi setiap item pertanyaan atau pernyataan dengan r_{tabel} . Keputusan ; jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan atau pertanyaan item tersebut valid (Hastono, 2006).

Dalam penelitian ini jumlah responden untuk pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah 50 responden, dan diperoleh nilai r_{tabel} untuk derajat bebas 48 ($df = n - 2$), dan $\alpha = 0,05$ sebesar 0,304, dan lihat tabel r pada lampiran bahwa r_{hitung} untuk setiap pernyataan yang digunakan pada setiap variabel penelitian, jika diperoleh lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid dan berarti item pertanyaan kuesioner penelitian dapat untuk mengukur variabel penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap semua item, tujuan uji coba reliabilitas ialah mencari besaran indeks untuk menunjukkan seberapa besar suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Koefisien Reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Suatu *construct* dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Sekaran, 2003).

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel Uji Coba Reliabilitas

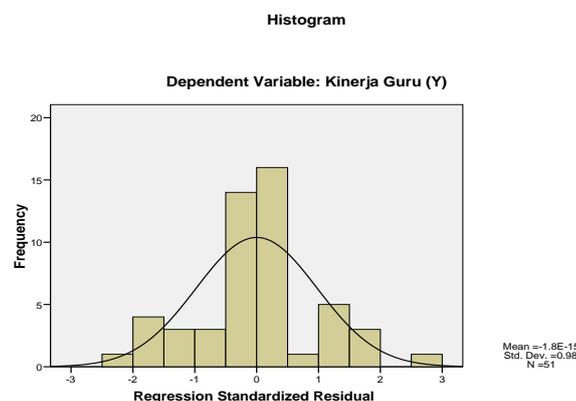
Variabel	Koefisien Reliabilitas Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang reliabel	Keterangan
X ₁	0,874	0,6	Reliabel
X ₂	0,854	0,6	Reliabel
Y	0,875	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2016)

Pada tabel diatas berdasarkan hasil uji coba reliabilitas instrumen, dan hasilnya koefisien reliabilitas Cronbach's alpha semua variabel > 0,6, menunjukkan bahwa semua item variabel penelitian dapat dikatakan reliabel, dengan demikian semua item instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini telah valid dan reliabel yang berarti semua item penelitian sudah dapat digunakan untuk mengukur dengan benar.

c. Uji Normalitas Data

Variabel dependen (Y) mempunyai distribusi normal untuk setiap pengamatan variabel Independen (X) dapat diketahui dari P-P Plot residual, bila data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan bila data jauh dari garis diagonal maka regresi kurang memenuhi asumsi normalitas. Adapun diagram P-P Plot residual yang muncul dari pengolahan data sebagaimana berikut:



Sumber : Data Olahan Output SPSS (2016)

Gambar Diagram Normalitas Kinerja Guru

Pada dua gambar diagram diatas menunjukkan pola diagram yang berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Ada tidaknya terjadi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF. Batasan nilai untuk dua variabel dikatakan berkolinieritas tinggi bisa dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Apabila nilai VIF untuk variabel bebas lebih besar dari 10, maka salah satu diantara variabel yang berkorelasi tinggi tersebut harus direduksi

dari model regresi (Hastono, 2006).

Pada tabel berikut dapat dilihat nilai VIF untuk masing masing variabel bebas.

Tabel
Nilai VIF Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tollerance	VIF
1 (Constan)		
X1_kepemimpinan	0,187	5,341
X2_kepuasan kerja	0,187	5,341

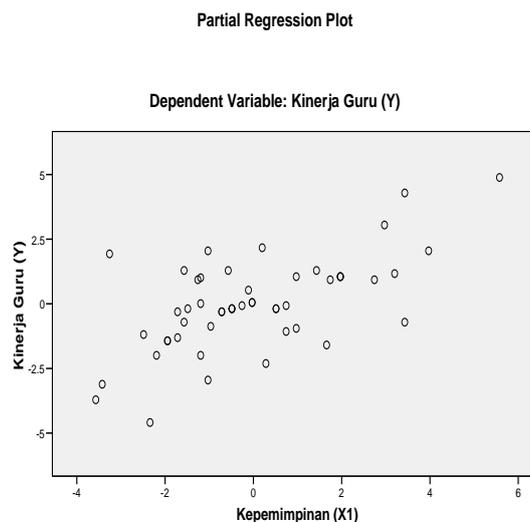
a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Guru

b. Sumber : Data primer (2016)

Dan hasil perhitungan dalam tabel di atas terlihat nilai koefisien VIF dari dua variable bebas tampak, 5,341. Nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan asumsi linier terpenuhi, yang berarti model regresi berbentuk linier.

b.Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efektif. Bila dilihat dari plot residual dengan nilai prediksi juga tidak menggambarkan suatu pola tertentu, artinya data tersebut heterogen. seperti yang terlihat pada grafik di bawah ini:



Gambar
Scatter Plot Nilai Residual dengan Nilai Prediksi

Berdasarkan hasil plot residu di atas terlihat bahwa sebaran data adalah acak dan berada dibawah dan diatas titik nol sehingga menunjukkan bahwa residu memiliki sifat heterokedastisitas, sehingga nilai taksiran konstanta bersifat tak bias, sehingga disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas

c.Uji Autokorelasi

Regresi dengan beberapa variabel independen biasanya juga mensyaratkan uji autokorelasi. Autokorelasi adalah korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi (Priyatno, 2008). Cara pengujiannya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W). Uji auto korelasi diketahui dari nilai Durbin Watson berikut:

Tabel
Model Summary

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	0,889	191.597	2	48	,000	1,788

a Predictors: (Constant), X1_ kepemimpinan, X2_kepuasan kerja,

b Dependent Variable: Y_Kinerja_Guru

Sumber : Data primer (2016)

Dalam tabel Durbin Watson $n = 51$ dan $k = 3$ didapat $dL = 1,245$ dan $dU = 1,491$. Jika DW terletak antara d_U dan $(4-dL)$, maka tidak terdapat autokorelasi dengan persamaan $dU < DW < (4-dL)$. Dari persamaan tersebut diperoleh $1,491 < 2.262 < 2.755$. berarti tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

H1 : Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 1 bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja guru. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Aan Komariah (2004) bahwa Pimpinan di sekolah mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar ia mau mengikuti tujuan sekolah atau organisasi. Mempengaruhi orang lain dimaksudkan untuk mengubah tingkah laku orang atau bawahan agar menyatukan tindakannya ke arah sasaran yang hendak dicapai. Adapun kepemimpinan pendidikan saat ini adalah kepemimpinan yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki yang bersumber dari nilai-nilai budaya dan agama, serta mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan-kemajuan yang diraih di luar system sekolah.

H2.: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 2, bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila guru dalam bekerja merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka guru tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja merupakan suasana batin yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila pekerjaan dilaksanakan dengan perasaan senang dan gembira maka akan mencapai hasil yang baik, yang pada akhirnya pelaksanaan tugas dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Kepuasan kerja merupakan cerminan sikap dan perasaan seorang guru terhadap pekerjaannya dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sikap dan perilaku guru yang puas dengan pekerjaannya ditandai dengan adanya rasa bangga dengan pekerjaannya, menyenangi pekerjaan, bergairah dengan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Dengan adanya sikap dan perilaku di atas berarti seorang guru telah menunjukkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Hal ini sangat penting mengingat kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerjanya pada tugas yang dilakukannya.

H3 : Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 3 bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kinerja guru dapat dicapai jika guru memiliki seorang pemimpin yang baik, dan merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Semakin tinggi dan kuat gaya kepemimpinan membentuk karakter pimpinan (atasan) maka semakin tinggi kepuasan kerja. Hasil penelitian Ogbonna dan Harris (2000), menunjukkan bahwa Kepuasan kerja mampu memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru.

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja guru sangat tergantung dengan keberhasilan dalam melaksanakan tujuan/pekerjaan yang hendak dicapai, apabila tugas/pekerjaan yang dicapai dinilai baik, maka kinerja guru juga dinilai baik. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya sangat tergantung dengan perintah, arahan, ajakan, bujukan dan pengaruh dari pemimpin yang memberikan perintah.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan besarnya kontribusi secara bersama-sama. Tabel di bawah merupakan hasil perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan software SPSS berdasarkan persamaan regresi linier di atas seperti berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,825 ^a	0,681	0,668	2,908

a Predictors: (Constant), X1_kepemimpinan, X2_kepuasan kerja

b Dependent Variable: Y_Kinerja_Guru

Sumber : Data primer (2016)

Pada table di atas terlihat nilai koefisien R square sebesar 0,681 artinya 68, 01% secara bersama-sama kepemimpinan dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru taman kanak-kanak se Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui secara simultan variabel independen mana yang berhubungan secara signifikan terhadap variabel dependen. Untuk keperluan tersebut dilakukan pengujian koefisien korelasi simultan pengujian menggunakan statistik uji F yang dihitung melalui tabel Anova sebagai berikut :

Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	796.293	2	398.147	191,597	,000 ^a
	Residual	99.746	48	2.078		
	Total	696.039	50			

a Predictors: (Constant), X1_kepemimpinan, X2_kepuasan kerja

b Dependent Variable: Y_Kinerja_Guru

Sumber : Data primer (2016)

Berdasarkan tabel Anova diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) Artinya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan output software SPSS diperoleh persamaan regresi taksiran (estimasi) uji parsial (Uji T) sebagai berikut :

Tabel Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-	2,202		-	0,893

	0,298			0,135	
X1_kepemimpinan	0,561	0,101	0,617	5,546	0,000
X2_kepuasan kerja	0,430	0,138	0,368	3,123	0,003

Dependent Variable: Y_Kinerja_Guru

Sumber : Data primer (2016)

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan perhatian kepada guru maka makin baik pula kinerja guru tersebut.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila guru dalam bekerja merasa puas maka guru tersebut akan meningkat kinerjanya.
3. Kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kinerja guru dapat dicapai jika guru memiliki kepemimpinan yang baik, dan kepuasan kerja yang tinggi. Semakin tinggi dan kuat gaya kepemimpinan membentuk karakter pimpinan (atasan) maka semakin tinggi kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja guru.

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja guru itu, kepemimpinan kepala sekolah perlu senantiasa menciptakan kondisi yang memungkinkan terjalinnya komunikasi efektif antara atasan dan bawahan dan antara guru itu sendiri. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik, suasana kerja dapat berlangsung nyaman, pendelegasian tugas dapat berlangsung secara jelas, hubungan antar individu dapat terjalin dengan baik, sehingga kepuasan kerja bagi guru akan terpenuhi.
2. Kepala sekolah perlu melakukan upaya optimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai manajer agar memberikan pengaruh yang positif bagi peningkatan kinerja guru meliputi pengelolaan komunikasi dan sumber daya sekolah, peningkatan profesional guru, dan pengembangan sarana dan prasarana sekolah
Karena penelitian ini terbatas pada kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja guru se Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya melihat variabel lainnya dalam mengukur kinerja guru seperti variabel komitmen organisasional, motivasi kerja, iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan, Komariah dan Triatna, Cepi. (2005). *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Abdul Azis Wahab. (2008). *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah terhadap Organisasi Dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Abdullah Munir. (2008). *Menjadi kepala sekolah efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan. (2007). *Visi Baru Manajemen Sekolah. (Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Daryanto. (2013). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Depdiknas. (2000). *Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Buku Pedoman.

- Guritno, Bambang. (2002). *Pengaruh Semangat, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dipenda Salatiga EKOBIS, Vol 7 No. 2.*
- Hadari, Nawawi. (2003). *Metodologi penelitian bidang sosial.* Yogyakarta: Gadjahmada Press.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPF.
- Hastono, Sutanto. (2006). *Pengolahan Data Uji Instrumen.* Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Matin. (2014). *Dasar-dasar Perencanaan Pendidikan.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ogbonna, E., & Harris, L.C. (2002). Organizational culture: A ten year, two-phase study of change in the UK food retailing sector. *Journal of Management Studies*, 39, 673 – 706.
- Priyatno, Dwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik, Edisi Pertama,* Jakarta: Mediakom.
- Rise P, Herdiyanti. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semen Gresik (Persero),* tbk. *Jurnal Manajemen.* ISSN 1411-0199. Vol 13. No 4. Oktober 2010. Hal 528-536.
- Sekaran, Uma. (2003). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach,* Fourth Edition, John Willey&Sons, Inc. New York.
- Silalahi, Ulbert. (2005). *Studi Tentang Ilmu Administrasi. (Konsep Teori dan Dimensi).* Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk penelitian.* Bandung: Alfabeta
- Terry, George. R. (2009). *Prinsip-prinsip Manajemen.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Terry, George. R. dan Leslie W. Rue. (2012). *Dasar-dasar manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional.*
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.* Unifah Rosyidi. (2009). *Kinerja guru rendah.*
- Usman, Husaini (2011). *Manajemen (Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan).* Jakarta: PT. Bumi Aksara.