

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI BERPRESTASI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH HATI SUCI JAKARTA

Said Hutagaol

sodoguron_45@yahoo.co.id

Elisa Betty Tambunan

elisa_2405@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di Sekolah Hati Suci Jakarta. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi berprestasi (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru Yayasan Hati Suci yang berstatus sebagai guru tetap yayasan (GTY) atau guru tidak tetap (GTT). Pengambilan sampel dilakukan dengan cara proporsional sampling dimana semua guru di sekolah Yayasan Hati Suci menjadi sampel yaitu sebanyak 68 guru yang terbagi menjadi 41 orang sebagai sampel penelitian dan 27 orang sebagai uji coba.

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi serta membangkitkan atau memotivasi karyawan untuk dapat berkembang sehingga mampu mencapai hasil lebih dari yang mereka perkirakan sebelumnya (beyond expectation). Motivasi berprestasi guru adalah dorongan pada diri seseorang untuk melakukan aktivitas dengan semaksimal mungkin dan agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji atau predikat unggul. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang diukur melalui aspek: pekerjaan, lingkungan sekolah, dan insentif yang diperoleh. Kinerja adalah kemampuan guru untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk masing-masing variabel adalah angket/kuesioner dengan menggunakan skala likert dan terdiri dari 35 butir pernyataan. Uji Validitas menggunakan rumus korelasi Product Moment, sedangkan reliabilitas menggunakan test Alpha Cronbach. Selanjutnya dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas dengan rumus Kolmogorov Smirnov, Uji homogenitas dengan uji Chi Kuadrat, dan uji linearitas regresi. Sedangkan pengujian hipotesis mempergunakan uji korelasi sederhana, korelasi berganda, serta teknik regresi yang terdiri dari regresi linear dan ganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 for windows.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru sebesar 0.651 dan koefisien determinasi sebesar 0.424. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah Hati Suci Jakarta. Koefisien korelasi antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru sebesar 0,702 dan koefisien determinasi sebesar 0.493. Hal ini berarti terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di Sekolah Hati Suci Jakarta. Koefisien korelasi

antara kepuasan kerja dengan kinerja guru sebesar 0,560 dan koefisien determinasi sebesar 0.313. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru Sekolah Hati Suci Jakarta. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara semua variabel bersama-sama dengan koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,792 dan koefisien determinasi sebesar 0.447.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi berprestasi, Kepuasan kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan sentral manusia. Melalui pendidikan diharapkan peserta didik memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sangat diperlukan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi. Sebagai kebutuhan sentral tersebut maka pendidikan dianggap sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pembangunan suatu bangsa. Oleh karenanya pelaksanaan pendidikan mendapatkan perhatian serius sehingga keberadaannya diatur dalam undang-undang. Maka disusunlah standar kualitas pendidikan yang mumpuni terutama pada kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dan penuh dedikasi. Guru sebagai tenaga pendidik di sekolah merupakan ujung tombak bagi berjalannya proses pendidikan di sekolah. Oleh karenanya kinerja guru di sekolah merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi sekolah tersebut.

Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran kepada anak didik, dan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa guru memegang peranan penting, baik dalam mengelola kegiatan belajar mengajar maupun dalam mengelola administrasi yang menunjang keberhasilan tujuan sekolah. Guru sebagai tenaga profesional harus

memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan pendidikan.

Sementara itu, Kepala Sekolah memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aspek kehidupan di sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, menurunnya perilaku nakal peserta didik, motivasi berprestasi para guru dan peserta didik dan kepuasan kerja. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan di sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karenanya di kenallah berbagai gaya kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah hadir sebagai pola kepemimpinan untuk menjawab tantangan pendidikan di era globalisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan pilihan yang baik bagi kepala sekolah untuk mengembangkan sekolahnya menjadi sekolah yang berkualitas karena memiliki visi dan misi yang jelas, komunikasi yang efektif serta perhatian lebih terhadap permasalahan individu anggota organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih dari yang direncanakan, karena itu dalam kepemimpinan transformasional, Kepala Sekolah merupakan agen perubahan di sekolah.

Motivasi berprestasi merupakan suatu proses psikologis yang mempunyai arah dan tujuan untuk sukses sebagai ukuran terbaik.

Motivasi berprestasi merupakan daya dorong yang memungkinkan seseorang berhasil mencapai apa yang diidamkan. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung untuk selalu berusaha mencapai apa yang diinginkan walaupun mengalami hambatan dan kesulitan dalam meraihnya. Seorang guru yang memiliki motivasi tinggi akan selalu membuat target-target pencapaian dalam kerjanya sehingga tujuannya dapat dicapai. Jika guru tidak memiliki target maka ia juga tidak akan berusaha secara sungguh-sungguh dalam mencapai hasil tersebut. Mangkunegara (2007:76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Dengan kata lain motivasi berprestasi merupakan satu hal yang sangat penting dalam mewujudkan hasil yang optimal, semakin tinggi motivasi berprestasi yang terdapat pada setiap guru, maka diharapkan semakin tinggi tingkat pencapaian hasil yang diinginkan.

Kepuasan kerja adalah ukuran untuk mengetahui sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaannya dan jabatannya. Hal ini berhubungan dengan suasana pekerjaan, pengawasan, tingkat upah dan hubungan dengan mitra kerja. Dalam organisasi, karyawan yang lebih banyak merasa puas, lebih efektif daripada karyawan yang sedikit merasa puas. Dengan kata lain, seseorang dapat menghasilkan kinerja yang baik apabila dia mengalami kepuasan dalam bekerja.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris serta menganalisis hubungan antaragaya kepemimpinan transfor-

masional, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di sekolah Hati Suci Jakarta.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata "performance" (Job Performance). Secara

etimologis performance berasal dari kata "to perform" yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata "performance" berarti The act of performing: execution (Webster Super New School and Office Dictionary). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan atau perilaku kerja.

Prawirsetono (1999:32), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut George dan Jones (2005: 177) Kinerja adalah evaluasi dari hasil perilaku seseorang, termasuk menentukan seberapa baik atau buruk seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Sementara Robbins (dalam Husaini Usman, 2009; 488) menyatakan kinerja menunjuk pada sebuah produk kerja dari orang maupun lembaga. Kinerja merupakan produk dari fungsi kemampuan dan motivasi. Jika diformulasikan:

$$\text{Kinerja} = f(\text{kemampuan} \times \text{motivasi})$$

Kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkrit, dapat diamati dan diukur (Irawan, Motik dan Sakti, 1997:11). Hasil kerja yang dapat diamati dan diukur menunjukkan bahwa hasil kerja tersebut dapat dipertanggungjawabkan.

Irianto (2001: 171), mengemukakan kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya secara objektif. Oleh karena itu, Maier (1987:156) mengatakan

bahwa *job performance* sebagai kesuksesan di dalam melaksanakan pekerjaan artinya sukses dalam pelaksanaan kerja merupakan wujud kinerja seseorang. Pendapat ini sebenarnya sama dengan pendapat sebelumnya, namun lebih menekankan pada pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Robert Mathis (2009: 378), secara umum menyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut
4. Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya

Sementara itu kinerja menurut Wirawan (Dalam Widodo 2011: 30), adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Untuk mengukur kinerja perlu menetapkan dimensi-dimensi kinerja yang kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrument evaluasi kerja yang kemudian digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Pengembangan dimensi dan indikator kinerja dilaksanakan melalui analisis pekerjaan. Secara umum dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu: hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dari berbagai pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja/ prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan

kesungguhan serta tepat waktu. Kinerja merupakan sesuatu yang lebih dari sekedar fungsi motivasi dan ketrampilan, kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, yang melibatkan proses dan sistem. Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik, karena wujud kinerja dapat dilihat dari tingkat prestasi kerja yang berupa hasil kerja, kemampuan dan penerimaan atas kejelasan delegasi tugas serta minat seorang pekerja.

Rachman Natawijaya (2006 : 22) secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa, membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu. Adapun indikator dari kinerja guru adalah :

1. Loyalitas yang tinggi pada tugas mengajar
2. Menguasai dan mengembangkan metode
3. Menguasai bahan pelajaran dan menggunakan sumber belajar
4. Bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar
5. Kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya
6. Kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran
7. Melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi
8. Kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa
9. Guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya
10. Pemahaman dalam administrasi pengajaran

2. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan menurut Handoko Hani (1986: 294) merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Griffin (2000: 129) membagi pengertian kepemimpinan menjadi dua konsep, yaitu sebagai proses, dan sebagai atribut. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Fiedler dalam Suwatno, Pitoyo dan Rasto (2002:113), menyatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama mencapai tujuan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan didalam situasi tertentu. Jadi, kepemimpinan terkait dengan polahubungan, kemampuan mengkoordinasi, memotivasi, kemampuan mengajak, membujuk dan mempengaruhi sikap, kepercayaan dan perilaku orang lain agar mau bersama-sama mencapai tujuan dengan kata lain bahwa kepemimpinan memiliki dua fungsi utama yaitu pencapaian tujuan organisasi dan kerjasama atau kekompakan orang-orang yang dipimpinnya.

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (leadership) dan transformasional (transformational). Istilah transformasi berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual. Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional dikemukakan oleh James MacGregor Burn (dalam Agus Setiawan, 2013: 24) yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, Bernard Bass (Stone et al, 2004) mengatakan sebagai berikut: *“Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared”*.

Selanjutnya, secara operasional Bernard Bass (Gill dkk, 2010: 263-268) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: *“Leadership and performance beyond expectations”*. Menurut Bass ada empat karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu: (1). Karisma, (2). Inspirasional, (3). stimulasi intelektual, dan (4). perhatian individual. Menurut Bass hubungan pemimpin transformasional dengan karyawan tercermin dari tiga hal yakni: (1) pemimpin mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan; (2) pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan imbalan; dan (3) pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi karyawan selama

kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

Sedangkan Tracy and Hinkin (Gill dkk, 2010: 270-273) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: “*The process of influencing major changes in the attitudes and assumptions of organization members and building commitment for the organization’s mission or objectives*”.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai kepada bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi. Jadi, kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai kepemimpinan yang membangkitkan atau memotivasi karyawan untuk dapat berkembang dan mencapai kinerja atau tingkat yang lebih tinggi lagi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka perkirakan sebelumnya (beyond expectation).

Pasolong (2008:130) menuliskan setidaknya ada sepuluh prinsip kepemimpinan transformasional, yaitu :

1. Kejelasan visi sehingga tujuan organisasi dapat direfleksikan dan dijelaskan kepada seluruh karyawan dengan gamblang dan sederhana
2. Selalu berupaya meningkatkan nilai dan arti penting tugas dan pekerjaan karyawan bagi organisasi
3. Berorientasi pada pencapaian visi
4. Pelopor perubahan dan berani melakukan dan merespon perubahan serta menjelaskan manfaat perubahan tersebut
5. Mengembangkan diri terus menerus
6. Memfasilitasi kebutuhan pembelajaran karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan potensi mereka seoptimal mungkin

7. Memberdayakan karyawan berdasarkan kepercayaan dan mempertimbangkan kemampuan dan kemauan
8. Mengembangkan kreativitas dan membantu memecahkan masalah-masalah strategis secara efektif
9. Membangun budaya kerjasama
10. Menciptakan organisasi yang kondusif

Berdasarkan sepuluh prinsip ini, Gaya kepemimpinan transformasional diyakini oleh banyak pihak sebagai gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam memotivasi para bawahan untuk berperilaku seperti yang diinginkan. Hal ini seiring dengan teori kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin pembawa perubahan yang mampu menginspirasi para karyawannya untuk melakukan sesuatu lebih dari apa yang diharapkan karena visi dan misi yang jelas dan teladan yang menghidupkan dan membangkitkan motivasi para pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator-indikator kepemimpinan transformasional adalah menjadi teladan, membuat visi yang dapat diyakini semua orang, mampu mengembangkan kreativitas dan membantu memecahkan masalah, memberdayakan karyawan, membangun budaya kerja sama serta mampu menciptakan organisasi yang kondusif atau kemampuan berhubungan dengan bawahan.

3. Motivasi Berprestasi

Motif merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut mau bertindak. Motivasi merupakan suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar individu bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan untuk mencapai tujuan, sedangkan motif merupakan alasan dilakukannya suatu perilaku (Purwanto, 1990: 68). Namun, motif dan motivasi seringkali dipakai dalam pengertian yang sama. Istilah motivasi berasal dari bahasa

Latin, yaitu *movere* yang memiliki arti “gerak”. Secara umum, motivasi diartikan sebagai kondisi psikologis (*inter-nalstate*) yang menimbulkan, mengarahkan, dan mempertahankan tingkah laku tertentu. Mc. Donald mengatakan bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan (afeksi) dan reaksi untuk mencapai tujuan (Djamarah, 2002: 52).

Motivasi berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang, yang mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Motivasi berprestasi merupakan suatu kebutuhan untuk memberikan prestasi yang mengungguli standar. Selain itu motivasi berprestasi merupakan dua kebutuhan yang bertentangan, yaitu: kebutuhan untuk mencapai kesuksesan dan kebutuhan untuk menghindari kegagalan. Definisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi berprestasi sebagai upaya keras untuk mendapatkan kemampuan yang relevan dengan kehidupan sehari-hari pada tempat kerja, sekolah atau perlombaan.

Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan mengerjakan sesuatu secara optimal karena mengharapkan hasil yang lebih baik dari standar yang ada. Adanya motivasi berprestasi membuat seseorang mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu yang harus dicapainya pada setiap satuan waktu. Individu tersebut menyukai tugas-tugas yang menantang tanggung jawab secara pribadi dan terbuka untuk umpan balik guna memperbaiki prestasi inovatif kreatifnya.

McClelland menjelaskan bahwa manusia mempunyai kebutuhan untuk berprestasi. Manusia bekerja bukan saja untuk meraih imbalan materi yang besar,

tetapi lebih jauh dari itu, manusia bekerja untuk mencapai prestasi yang tinggi. Mereka akan mencapai kepuasan apabila dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna. Sedangkan imbalan materi menjadi faktor sekunder. Oleh sebab itu untuk mencapai prestasi yang tinggi manusia dalam bekerja memerlukan kelengkapan diri agar dalam melaksanakan pekerjaannya itu tidak menghadapi kendala dan rintangan yang dapat menurunkan prestasi, produktivitas dan potensi manusia tersebut. Ada beberapa karakteristik dari individu yang memiliki motivasi berprestasi yang dijabarkan oleh McClelland, yakni sebagai berikut:

(1) Menyukai tugas yang memiliki taraf kesulitan sedang

Rohwer (dalam Robbins, 1998: 174) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan berusaha mencoba setiap tugas yang menantang tetapi mampu untuk diselesaikan, sedangkan orang yang tidak memiliki motivasi berprestasi tinggi akan enggan melakukannya. Robbins (1998: 200) menambahkan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menyukai tugas-tugas yang menantang serta berani mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan. Oleh karena itu, mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menyukai tugas-tugas dengan taraf kesulitan sedang yang dianggap realistis sesuai dengan kemampuannya untuk melakukan tuntutan pekerjaan.

(2) Bertanggung jawab secara personal atas performa kerja

Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi memilih untuk bertanggung jawab secara personal terhadap performanya. Mereka akan memperoleh kepuasan setelah melakukan sesuatu yang lebih baik dengan tanggung jawab personal terhadap tugas yang dilakukan. Mereka juga mem-

punyai kecenderungan untuk menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas, dan selalu ingat akan tugas-tugasnya yang belum terselesaikan.

(3) Menyukai umpan balik

Umpan balik merupakan aspek penting dalam proses motivasi karena dapat memberikan informasi kepada karyawan apakah hasil kerjanya telah berhasil mencapai hasil seperti yang diharapkan. Mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menganggap umpan balik sebagai hadiah karena mereka ingin mengetahui seberapa baik mereka mengerjakan tugas tersebut. Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi mengharapkan umpan balik dan membandingkan hasil kerjanya dengan hasil kerja orang lain dengan suatu ukuran keunggulan yaitu perbandingan dengan prestasi orang lain atau standard tertentu. Individu tersebut senang mendapatkan umpan balik yang tepat, cepat dan jelas dari apa yang telah mereka kerjakan. Umpan balik menunjukkan seberapa baik mereka telah bekerja. Mereka selalu mengontrol hasil kerja mereka karena tidak suka mengambil risiko untuk gagal.

(4) Inovatif

Mereka yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi juga selalu berupaya untuk lebih inovatif, menemukan cara baru yang lebih baik dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Mereka didorong oleh motif efisiensi, dimana mereka memperhitungkan keefisienan ketika melakukan sesuatu dengan lebih baik. Mereka senang mencari informasi untuk menemukan cara menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan menghindari cara kerja yang monoton dan rutin. Mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mencari kesempatan yang menantang mulai dari yang mampu mereka lakukan sampai pada sesuatu kesempatan yang sedikit lebih

menantang. Ketika orang yang memiliki kebutuhan berprestasi meraih kesuksesan pada tugas dengan taraf kesulitan sedang, maka mereka akan terus meningkatkan level aspirasi mereka dengan cara yang realistis, sehingga dapat bergerak menuju tugas yang lebih sulit dan lebih menantang.

Mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi memiliki ketahanan kerja yang lebih tinggi dalam mengerjakan tugas dibanding dengan orang dengan motivasi berprestasi rendah. Individu tersebut umumnya mampu bertahan terhadap tekanan sosial yang ada. Orang dengan motivasi berprestasi tinggi percaya bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan baik serta mampu mengerjakan pekerjaan yang serupa dengan hasil yang lebih baik di masa yang akan datang.

(5). Kepuasan Kerja

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (1989: 170) menyatakan "*Job Satisfaction is an effective or emotional response toward various facets of one's job*" ini berarti bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Wexley & Yulk (1988:167) menyatakan "*Job Satisfaction is the way an employee feels about his/her job*". Ini berarti kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal sama juga dikatakan Davis dan Newstrom (1995:92) bahwa: "*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*". Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (1992: 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja. Selain itu Wether & Davis (1989: 67) mendefinisikan

kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut Handoko (2000: 93) mengatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan pendidikan. "Seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif". Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitas semakin meningkat (Robbins, 1998:79). Selanjutnya Gibson (1985 : 67) mengemukakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang berpangkal dari aspek kerja, yaitu upah (gaji), kesempatan promosi serta faktor lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur serta kondisi kerja.

Sementara itu kepuasan kerja guru juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik. Menurut Kuswadi (2003:40) kepuasan kerja

adalah ukuran untuk mengetahui seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaannya dan jabatannya.

Menurut Lester (dalam Hughes, 2006) kepuasan kerja guru adalah sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya dan sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan. Dengan kata lain, kepuasan kerja guru adalah suatu keadaan emosional guru dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa guru dengan tingkat nilai balas jasa baik finansial maupun nonfinansial.

Menurut Perie (1997:78), ada beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah:

(1) Faktor intrinsik (Intrinsic factors).

Bagi guru, kepuasan intrinsik dapat berasal dari aktivitas di dalam kelas. Interaksi sehari-hari dengan siswa membentuk perasaan guru tentang ada tidaknya hasil belajar dari siswa. Menurut Lee (dalam Perie, 1997), karakteristik siswa dan persepsi guru terhadap pengaturan lingkungan kelas juga merupakan faktor intrinsik yang mempengaruhi kepuasan guru. Faktor intrinsic memainkan peranan yang penting dalam memotivasi individu untuk mengajar, dan kebanyakan guru memilih profesi itu karena mereka menikmati proses mengajar siswa dan ingin bekerja dengan orang-orang muda.

(2) Faktor ekstrinsik (Extrinsic factors)

Jenis-jenis faktor ekstrinsik yang dihubungkan dengan kepuasan kerja

guru meliputi gaji, menerima dukungan dari pengurus sekolah, keamanan sekolah, dan ketersediaan sumber daya sekolah.

Dari berbagai definisi kepuasan kerja yang dipaparkan diatas, yang dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah perasaan puas yang menyenangkan maupun tidak terhadap materi pekerjaan, insentif yang diterima, dan lingkungan pekerjaan. Dalam hal ini, kepuasan kerja guru dapat menyangkut pada kepuasan dalam ketrampilan membuat perencanaan pengajaran, menganalisis materi pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan menggunakan berbagai metode, menyusun program pembelajaran dan lain sebagainya. Selain itu kepuasan kerja guru dapat pula menyangkut insentif yang diterima, kesempatan mengaktualisasikan diri. Sebaliknya guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan mempunyai semangat kerja yang rendah, sering absen, emosinya tidak stabil dan sering melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu guru harus memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya serta harus selalu meningkatkan kemampuannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan, bahwa untuk mendapatkan kepuasan kerja guru yang optimal perlu adanya dorongan dari lingkungan tempatnya bekerja, agar guru dapat bekerja dengan minat tinggi dan penuh kegembiraan.

HIPOTESIS

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah “ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi berprestasi, kepuasan kerja dengan kinerja guru di Sekolah Hati Suci Jakarta”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipergunakan adalah penelitian survei berbentuk kore-

lasional. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Kuesioner secara personal digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini.

Analisis akan digunakan untuk menguji besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi antara variable kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi berprestasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) sebagai variable terikat.

Definisi atau batasan operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi. Kepemimpinan transformasional digambarkan juga sebagai kepemimpinan yang membangkitkan atau memotivasi karyawan untuk dapat berkembang dan mencapai kinerja atau tingkat yang lebih tinggi lagi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka perkirakan sebelumnya (beyond expectation).

Dengan demikian Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah ditandai dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- (1) Teladan dalam berperilaku,
- (2) Mendorong motivasi (motivasi inspirasi),
- (3) Menumbuhkan kembangkan ide kreatif, dan
- (4) Kemampuan berhubungan dengan bawahan.

b. Motivasi Berprestasi

Motivasi adalah dorongan pada diri seseorang baik itu dari dalam ataupun dari

luar untuk melakukan aktivitas berupa belajar dan aktivitas lainnya dengan semaksimal mungkin dan bersaing berdasarkan standar keunggulan agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji atau predikat unggul yang ditandai dengan indikator sebagai berikut : (1) Dorongan kuat untuk berprestasi, (2) Adanya tanggung jawab yang besar terhadap tugas, (3) Semangat tinggi saat mengerjakan tugas, (4) Suka akan tantangan, (5) Adanya apresiasi/perhatian dari pimpinan, dan (6)

Adanya kesempatan untuk berkembang maju.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur melalui aspek: pekerjaan, lingkungan sekolah, dan insentif yang diperoleh. Kepuasan kerja guru adalah sikap seorang guru Hati Suci terhadap hasil pekerjaannya, sikap ini sangat dipengaruhi faktor-faktor intrinsik maupun faktor-faktor ekstrinsik, yang ditandai dengan indikator : (1) Beban kerja (2) Kebutuhan (3) Fasilitas (4) Suasana kelas (5) Program kegiatan (6) Kerjasama (7) Sarana dan prasarana (8) Material dan (9) Non Material.

d. Kinerja guru

kinerja guru adalah kemampuan guru untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Kinerja maupun prestasi kerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Bila kinerja karyawan atau guru baik maka kemungkinan besar kinerja sekolah juga baik. Dengan demikian kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung.

Jawabnya. Hasil kerja yang dimaksud ditandai dengan dimensi: (1) pengetahuan di bidang tugas, (2) Keterampilan melaksanakan

tugas, (3) Kesungguhan melaksanakan tugas, (4) Integritas dan (5) hasil pekerjaan yang dicapai.

HASIL PENELITIAN

Uji normalitas, linearitas, homogenitas, dan korelasi ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0 for Windows dengan tehnik Kolmogorov-Smirnov.

a. Uji Normalitas

b. Hasil Uji Normalitas Data

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	.139	41	.146	.962	41	.190
KepTrans	.106	41	.200	.959	41	.149
Motpres	.095	41	.200	.981	41	.700
Kepuasan	.137	41	.151	.933	41	.018

Setelah dilakukan uji normalitas data diketahui bahwa signifikansi variable kepemimpinan transformasional (X_1) adalah sebesar 0.106, motivasi berprestasi (X_2) 0.95, kepuasan kerja (X_3) 0.137 dan Kinerja (Y) sebesar 0.139. Semua nilai ini lebih besar dari 0.05 sehingga X_1 , X_2 , X_3 dikatakan memiliki distribusi data yang normal. Signifikansi variable Kinerja (Y) adalah 0.146 lebih besar dari 0.05 sehingga variable kinerja (Y) dikatakan memiliki distribusi data yang normal.

b. Uji Homogenitas

Kinerja atau KepTrans

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3041.388	22	138.245	3.033	.010
Within Groups	820.417	18	45.579		
Total	3861.805	40			

Kinerja atau Motivasi Berprestasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between	3553.972	23	154.521	8.533	.057

Groups					
Within Groups	307.833	17	18.108		
Total	3861.805	40			

Kinerja atau Kepuasan Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2135.388	19	112.389	1.367	.243
Within Groups	1726.417	21	82.210		
Total	3861.805	40			

Setelah dilakukan uji homogenitas data diketahui bahwa nilai probabilitas variable kepemimpinan transformasional (X_1) adalah sebesar 0.010, motivasi berprestasi (X_2) 0.057, kepuasan kerja (X_3) 0.243. Semua nilai ini lebih besar dari 0.05 sehingga X_1 , X_2 , X_3 dikatakan semua variable memiliki varian yang sama atau homogen.

c. Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja dengan Kinerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Keptrans	Between Groups	(Combined)	3041.388	22	138.245	3.033	.010
		Linearity	1636.703	1	1636.703	35.909	.000
		Deviation from Linearity	1404.685	21	66.890	1.468	.207
	Within Groups	820.417	18	45.579			
Total			3861.805	40			

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

			es				
Kinerja * Motpres	Between Groups	(Combined)	3553.972	23	154.521	8.533	.000
		Linearity	1903.809	1	1903.809	105.137	.000
		Deviation from Linearity	1650.163	22	75.007	2.142	.052
	Within Groups	307.833	17	18.108			
Total			3861.805	40			

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa angka signifikansi (sig) linearity kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi berprestasi, kepuasan kerja dengan kinerja guru adalah 0.00, 0.00, 0.001. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi, kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier dengan kinerja guru karena angka signifikansinya kurang dari 0.05. dari uji linearitas di atas didapat hasil bahwa antar variable dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear dan telah memenuhi asumsi linearitas.

e. Uji Korelasi

Hasil Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
KepTrans	.651 ^a	.424	.409	7.553
Motpres	.702 ^a	.493	.480	7.086
KepKer	.560 ^a	.313	.296	8.246

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel kepemimpinan transformasional dengan Kinerja adalah 0.651. korelasi Motivasi Berprestasi dengan Kinerja 0.702 dan korelasi kepuasan kerja dengan kinerja adalah 0.560. semua variable dengan nilai probabilitas 0.05 sehingga H_0 ditolak. Maka, dapat dikatakan bahwa ada hubungan

antara variable kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi berprestasi, kepuasan kerja dengan kinerja.

PEMBAHASAN

Dari analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat dibuktikan bahwa :

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru di Sekolah Hati Suci. Hal ini terlihat dari koefisien korelasi 0.651 yang tergolong hubungan yang kuat dan koefisien determinasi 0.424 yang berarti 42.4% variasi terjadi dalam peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Hati Suci. Hal ini terlihat dari koefisien korelasi 0.702 yang tergolong hubungan yang kuat dan koefisien determinasi 0.493 yang berarti 49.3% variasi terjadi dalam peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh Motivasi Berprestasi.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah Hati Suci. Hal ini terlihat dari koefisien korelasi 0.560 yang tergolong hubungan yang kuat dan koefisien determinasi 0.313 yang berarti 31.3% variasi terjadi dalam peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja.
4. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru di Sekolah Hati Suci Jakarta. Hal ini terlihat dengan koefisien korelasi yang cukup tinggi yaitu 0.792. Hubungan ini tergolong hubungan yang kuat. Koefisien determinasi 0.627 yang berarti 62.7 % variasi yang terjadi dalam peningkatan kualitas kinerja guru dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional Kepala

Sekolah, Motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama. Kepemimpinan Transformasional yang baik, Motivasi berprestasi dan kepuasan kerja yang tinggi menjadikan kinerja guru juga baik.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan dan diuraikan sebelumnya, penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan, antara lain :

1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di Sekolah Hati Suci Jakarta menghasilkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,651 yang berarti terdapat hubungan yang positif dan kuat Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja. Jadi semakin baik Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah maka kinerja guru akan semakin baik. Selain itu diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.424 berarti 42.4% variasi yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh baiknya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan sisanya 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Arah hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan kinerja guru adalah positif dan memiliki persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 56,701 + 0,424X_1$ atau +
2. Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Hati Suci Jakarta menghasilkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,702 yang berarti terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja. Jadi semakin baik Motivasi Berprestasi Guru maka Kinerja Guru akan semakin baik. Selain itu diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,493 berarti 49,3% variasi yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja

guru dapat dipengaruhi oleh baiknya Motivasi Berprestasi Guru dan sisanya 50.7% dipengaruhi oleh faktor lain. Arah hubungan Motivasi Berprestasi dengan kinerja guru adalah positif dan memiliki persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 36.340 + 0.493X_2$

3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah Hati Suci Jakarta menghasilkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,560 yang berarti terdapat hubungan yang positif dan kuat. Jadi semakin baik Kepuasan Kerja Guru maka Kinerja Guru akan semakin baik dengan progresifitas kenaikan yang kuat. Selain itu diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,313 berarti bahwa 31.3% variasi yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh baiknya Kepuasan Kerja dan sisanya 68.7% dipengaruhi oleh faktor lain. Arah hubungan Kepuasan Kerja dengan kinerja guru adalah positif dan kuat dan memiliki persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 39.234 + 0.313X_3$.
4. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah Hati Suci Jakarta menghasilkan koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,792 yang berarti terdapat hubungan yang positif dan kuat. Jadi semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja maka kinerja guru semakin baik. Selain itu diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,627 berarti hanya 62,7% variasi yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh baiknya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dan sisanya 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Arah hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dengan kinerja guru adalah positif dan memiliki

persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 2.218 + 0.211X_1 + 0.335X_2 + 0.443X_3$

DAFTAR PUSTAKA

- Bolden, R., Gosling, J., Marturano, A., Denison, P. A. 2003. *Review of Leadership Theory and Competency Frameworks in the Report for Chase Consulting and the Management Standards Centre*. New York: Centre For Leadership Studies University of Exeter.
- Chunk, Dale dkk. 2012. *Motivasi dalam Pendidikan*. Jakarta : Indeks.
- Daryanto S.S. 2005. *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*. Surabaya : Apollo
- Djamarah. 2002. *Psikology Belajar*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- George and Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational behaviour* 4th edition. Pearson. Prentice Hall.
- Gill, A., Fitzgerald. S, Bhutani. S, Mand, H., and Sharma. 2010. *The Relationship Between Transformational Leadership and Employee Desire for Empowerment*. USA : International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 22 No. 2.
- Good, Thomas L & Jere E. Brophy. 1990. *Educational Psychology*. New York: Longman,
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Griffin W. Ricky dan Ebert J. Ronald. 2000. *Business*, edisi-6. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Handoko, T.Hani. 1986. *Manajemen*. Yogyakarta:BPFE.2000.*Manajemen Personalia dan Sumher Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heckhausen. 1967. *The Anatomy of Achievement Motivation*. New York : Academic Press.
- Husaini, Usman. 2008. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Ed.3, Jakarta: Bumi Aksara.

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/22047/4/Chapter%20II.pdf>.

Diunduh 24 Agustus 2014 pukul 19.15 WIB

- Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Indrawati, Yuliani. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang." Dalam Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 4, No. 7 Juni 2006.
- Irawan, Prasetya, Motik, Suryani SF dan Sakti, Wahyu Krida. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIA LAN Press.
- Irianto, J. 2001. *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Insan Cendikia,.
- Maier, I.R.F. 1987. *Psychology in Industry*. Boston: Houghton dan Mifflin.
- John, Hall. *Transformational Leadership; The Transformation of Managers and Associates*, <http://www.edis.ifas.ufl.edu>, 21 Juni 2002
- Kartini Kartono. 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1999. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Buku I, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Natawijaya, Rahman. 1998. *Peran Guru Dalam Bimbingan di Sekolah*, Bandung: CV Abardin, Cet ke 1
- Pasolong Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanti, Christina. 2012.
- Riduwan. 2008. *Metode dan tehnik menyusun thesis*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Robert Mathis & John H. Jackson,. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 1990. *Organization Theory, Structure, Design, and Applications*, 3rd Ed. San Diego State University : Prentice Hall International.
- Robbins Stephen, Judge Timothy. 1998. *Organizational Behavior* 12th edition, Pearson. Prentice Hall.. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Drs. Benyamin Molan. Edisi 10. Klaten: PT Intan Sejati.
- Sasmoko, Prof, Dr. 2003. *Pengembangan Instrumen*, Jakarta : UKI Press Jakarta.
- Schultz, D., Sydney, E. 1993. *Theories of Personality* (5th Edition). California: Brooks Publishing Company.
- Suwatno, Djoko Pitoyo, dan Rasto. 2002. *Manajemen Modern:Teori dan Aplikasi*, Bandung : Penerbit: Zafira.
- Stone, G.A., Russel, R.F., and Patterson, K. 2003. *Transformational Versus Servant Leadership: A Difference in Leader Focus*. New York : The Leadership & Organization Development Journal, Vol. 25 No. 4
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyadi prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Susilo Martoyo. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta : Ciputat Press
- Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo.2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*

- terhadap Kinerja Guru.* Jakarta : Jurnal Pendidikan Penabur. No. 16, Tahun ke-10, Juni.
- Winardi J. 2001. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*, Ed 1, Bandung: Raja Grafindo Persada..
- Werther, Keith Davis. 1989. *Human Resources and Personal Management*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo.2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.* Jakarta : Jurnal Pendidikan Penabur. No. 16, Tahun ke-10, Juni.
- Winardi J. 2001. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*, Ed 1, Bandung: Raja Grafindo Persada..
- Werther, Keith Davis. 1989. *Human Resources and Personal Management*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.