

# **PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN PEMBERDAYAAN GURU TERHADAP KINERJA GURU TK PADA GUGUS V KECAMATAN SEMAMPIR SURABAYA**

**ELLY YUNIAR NITAWATI**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Artha Boedi Iswara

Email: elly.yuniar@rocketmail.com

***Abstract :** This study has the main objective is to know and prove partially the influence of motivation on the performance of Kindergarten Teachers in Cluster V Semampir Subdistrict, the influence of leadership on the performance of Kindergarten Teachers in Cluster V Semampir Subdistrict, the influence of job satisfaction on the Kindergarten Teacher's performance in Cluster V Semampir District, Teacher empowerment to the performance of Kindergarten Teachers in Semampir Subdistrict V, and to know and prove simultaneously the influence of motivation, leadership, job satisfaction and empowerment of Teachers on the performance of Kindergarten Teachers in Semampir V Cluster V, and to know and prove which of the variables motivation, leadership job satisfaction and empowerment of Teachers who have a dominant influence on the performance of Kindergarten Teachers in Cluster V Semampir District. The variables in this study consist of three independent variables, namely Motivation ( $X_1$ ), Leadership ( $X_2$ ), Satisfaction ( $X_3$ ) and Empowerment ( $X_4$ ), and one dependent variable is Performance Improvement ( $Y$ ). From the results of research found The first hypothesis proposed in this study is true this means that the value of  $t$  arithmetic for each independent variable is greater than the value of  $t$  table. Thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted means independent variables that include motivation ( $X_1$ ), leadership ( $X_2$ ), job satisfaction ( $X_3$ ) and Empowerment ( $X_4$ ) in partial / own significant influence on the performance variables Teacher TK ( $Y$ ) in Cluster V Semampir District. The second hypothesis proposed in this study is true because the value of  $F$  arithmetic is greater than the value of  $F$  table. Thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted, meaning free variables which include motivation ( $X_1$ ), leadership ( $X_2$ ), job satisfaction ( $X_3$ ) and Empowerment ( $X_4$ ) simultaneously / significant effect on teacher performance variable TK ( $Y$ ) in Cluster V Subdistrict Semampir. Leadership Variable ( $X_2$ ) is the independent variable that predominantly affects the dependent variable that is Teacher TK ( $Y$ ) performance in Cluster V Semampir District.*

**Keywords:** Performance, Motivation, Leadership, Satisfaction, Empowerment

**Abstrak :** Penelitian ini memiliki tujuan utama yaitu untuk mengetahui dan membuktikan secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru TK pada Gugus V Kecamatan Semampir, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Guru TK pada Gugus V Kecamatan Semampir, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru TK pada Gugus V Kecamatan Semampir, pengaruh pemberdayaan Guru terhadap kinerja Guru TK pada Gugus V Kecamatan Semampir, dan untuk mengetahui dan membuktikan secara simultan pengaruh motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan pemberdayaan Guru terhadap kinerja Guru TK pada Gugus V Kecamatan Semampir, serta untuk mengetahui dan membuktikan mana diantara variabel motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan pemberdayaan Guru yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja Guru TK pada Gugus V Kecamatan Semampir. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), Kepuasan ( $X_3$ ) dan Pemberdayaan ( $X_4$ ), serta satu variabel terikat yaitu Peningkatan Kinerja ( $Y$ ). Dari hasil penelitian didapati Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah benar hal ini berarti bahwa nilai  $t$  hitung untuk masing-masing variabel bebas lebih besar dari nilai  $t$  table. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel bebas yang meliputi motivasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ )

dan Pemberdayaan ( $X_4$ ) secara parsial/sendiri-sendiri pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Guru TK (Y) pada Gugus V Kecamatan Semampir. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah benar karena nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas yang meliputi motivasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan Pemberdayaan ( $X_4$ ) secara simultan/bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru TK (Y) pada Gugus V Kecamatan Semampir. Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja Guru TK (Y) pada Gugus V Kecamatan Semampir.

**Kata Kunci:** Kinerja, Motivasi, Kepemimpinan, Kepuasan, Pemberdayaan

## PENDAHULUAN

Menurut UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Guru sebagai tenaga pendidik harus senantiasa dilindungi serta terus ditingkatkan statusnya agar menjadi profesi yang cukup bergengsi dan setara kedudukannya dengan profesi lain memiliki kedudukan sejajar. Profesi guru sebagai tenaga pendidik saat ini memiliki kedudukan dan peranan yang cukup penting. maka dari itu sumber daya manusia memang harus diutamakan dalam berjalannya suatu lembaga. Oleh karena itu dibutuhkan seorang guru yang mempunyai sifat dan sikap membangun dan aktif, seperti daya tanggap yang tinggi, inisiatif dan kreatif, serta kepekaan beradaptasi yang kesemuanya ini dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Salah satu tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang Kepala sekolah adalah

memberikan dorongan dan motivasi kepada guru selaku tenaga pendidik yang semakin dituntut untuk lebih profesional. Hal ini sejalan dengan salah satu tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang Kepala sekolah adalah memberikan dorongan atau motivasi kepada guru-guru. Sukses tidaknya suatu organisasi sekolah tergantung pada keterampilan Kepala sekolah dalam memberikan motivasi kerja kepada guru dan karyawannya untuk mengelola sekolah yang dipimpinnya menurut Nitisemito (2004).

Pemberian motivasi dikatakan penting karena pemimpin itu tidak sama dengan karyawan. Seorang Kepala sekolah tidak dapat melakukan pekerjaan sendirian, keberhasilannya sangat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan oleh orang lain (bawahan) Saydam (2006). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang Kepala sekolah ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh bawahan yang ada dalam organisasi sekolah, semua tugas dibagi-bagi, Kepala sekolah yang bersangkutan harus mempunyai satu sistem yang ampuh untuk mengetahui apakah pekerjaan tersebut benar-benar dikerjakan atau tidak oleh bawahan. Oleh karena itu sebelum memberi motivasi kepada guru, seorang Kepala sekolah haruslah mempelajari, memahami lebih dulu apa yang menjadi motif guru mau bekerja. Apa yang mendorongnya supaya ia bersedia memberikan waktunya, tenaganya dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan. Untuk menjaga agar para guru tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan kinerja yang terbaik bagi

sekolah, maka perlu diberi motivasi. Oleh sebab itu, tugas Kepala sekolah yang harus dilaksanakan adalah bagaimana agar para guru tetap bergairah bekerja dan selalu mempunyai perilaku positif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Berkaitan dengan hal tersebut, yang perlu dilakukan oleh Kepala sekolah agar semangat kerja tetap terpelihara adalah memberikan motivasi yang tetap kepada guru, sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi. Kepala Sekolah yang gagal memberikan motivasi kepada bawahannya tentu tidak akan dapat menciptakan kondisi kerja yang “demotivasi”. Dalam kondisi seperti ini, para guru akan bekerja tanpa motivasi, maka yang akan terjadi adalah : 1) menurunnya semangat dan gairah kerja, 2) merosotnya kinerja, 3) sering terjadi kesalahan yang diperbuat guru, 4) berkembangnya rasa tidak puas.

#### **PENELITIAN TERDAHULU**

Toto Basuki (2002) mengadakan penelitian yang berjudul : Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 2 Kedamean Gresik. Adapun hasil dari penelitian ini adalah bahwa nilai konstanta (a) Dalam persamaan regresi adalah sebesar 4,235. Ini berarti bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ), maka nilai variabel prestasi guru (Y) konstan sebesar 4,235, sedangkan nilai koefisien ( $b_1$ ) variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,467. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi ( $X_1$ ) satu-satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel prestasi kerja guru (Y) sebesar 0,467 satuan. Nilai koefisien ( $b_2$ ) variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,357. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) satu-satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel prestasi kerja sebesar 0,357 satuan. Sedangkan dalam pengujian asumsi klasik dapat dikatakan bahwa datanya normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi

autokorelasi. Nilai korelasi R secara keseluruhan = 0,983, artinya terjadi hubungan yang kuat searah antara variabel independent yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ), dengan variabel dependen yaitu prestasi kerja guru (Y).

Adapun nilai dari koefisien determinasi secara keseluruhan ( $R^2$ ) = 0,797, artinya bahwa naik turunnya variabel prestasi kerja guru (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ), sebesar 79,9 % dan sisanya sebesar 20,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan model regresi. Dari hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 4,785 dan untuk variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah sebesar 4,143 sedangkan nilai t table adalah sebesar 1,645. Hal ini dapat disimpulkan bahwa t hitung > dari nilai t table. Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja guru (Y). Sedangkan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 113,426, sedangkan nilai F table sebesar 2,33. Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara bersama variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel kepemimpinan ( $X_2$ ), berpengaruh terhadap prestasi kerja guru (Y).

Anton (2003) mengadakan penelitian yang berjudul : Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gresik. Adapun hasil dari penelitian ini adalah : Dari hasil penelitian tersebut didapat bahwa nilai konstanta (a) dalam persamaan regresi adalah sebesar 5,543. Ini berarti bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ), maka nilai variabel prestasi kerja guru (Y) konstan sebesar 5,543. Sedangkan nilai koefisien ( $b_1$ ) variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,643. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi ( $X_1$ ) satu-satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel prestasi guru (Y) sebesar 0,643 satuan. Nilai koefisien ( $b_2$ ) variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,546. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel

kepemimpinan ( $X_2$ ) satu-satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel prestasi kerja sebesar 0,546 satuan. Sedangkan dalam pengujian asumsi klasik dapat dikatakan bahwa datanya normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heterokedastisitas, dan tidak terjadi outokorelasi. Nilai korelasi R secara keseluruhan = 0,942, artinya terjadi hubungan yang kuat searah antara variabel independent yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ), dengan variabel independent yaitu prestasi kerja guru (Y). Adapun nilai dari koefisien determinasi secara keseluruhan ( $R^2$ ) = 0,887, artinya bahwa naik turunnya variabel prestasi kerja guru (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ), sebesar 88,7% dan sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan model regresi. Dari hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 5,576 dan untuk variabel pelatihan ( $X_2$ ) adalah sebesar 4,476, sedangkan nilai t table adalah sebesar 1,645. Hal ini dapat disimpulkan bahwa t hitung > dari nilai t table. Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara bersama variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja guru (Y).

Aldi (2003) mengadakan penelitian yang berjudul : Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Karyawan PT. Petrokimia Gresik. Adapun hasil dari penelitian ini adalah : Dari hasil penelitian tersebut didapat bahwa nilai konstanta (a) dalam persamaan regresi adalah sebesar 6,421. Ini berarti bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ), maka nilai variabel prestasi kerja karyawan (Y) konstan sebesar 6,421. Sedangkan nilai koefisien (b1) variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,542. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi ( $X_1$ ) satu-satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,542 satuan. Nilai koefisien (B2) variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,443. Hal ini berarti bahwa setiap

kenaikan variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) satu-satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel prestasi kerja karyawan sebesar 0,443 satuan. Sedangkan dalam pengujian asumsi klasik dapat dikatakan bahwa datanya normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heterokedastisitas dan tidak terjadi

autokorelasi. Nilai korelasi R secara keseluruhan = 0,918, artinya terjadi hubungan yang kuat searah antara variabel independent yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ), dengan variabel dependent yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Adapun nilai dari koefisien determinasi secara keseluruhan ( $R^2$ ) = 0,843, artinya bahwa naik turunnya variabel prestasi kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ), sebesar 84,3% dan sisanya sebesar 15,7 & dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan model regresi. Dari hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 6,043 dan untuk variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah sebesar 5,543 sedangkan nilai t table adalah sebesar 1,645. Hal ini dapat disimpulkan bahwa t hitung > dari nilai t table. Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Sedangkan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 144,042 sedangkan nilai F table sebesar 3,00. Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara bersama variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

**Tabel 1. Mapping Penelitian Terdahulu**

PENELITI	JUDUL	HASIL PENELITIAN
Toto Basuki. 2002	Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap	bahwa nilai konstanta (a) Dalam persamaan regresi adalah sebesar 4,235.

	<p>Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 2 Kedamean Gresik</p>	<p>Ini berarti bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi (<math>X_1</math>) dan kepemimpinan (<math>X_2</math>), maka nilai variabel prestasi guru (<math>Y</math>) konstan sebesar 4,235, sedangkan nilai koefisien (<math>b_1</math>) variabel motivasi (<math>X_1</math>) sebesar 0,467. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi (<math>X_1</math>) satu-satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel prestasi kerja guru (<math>Y</math>) sebesar 0,467 satuan. Nilai koefisien (<math>b_2</math>) variabel kepemimpinan (<math>X_2</math>) sebesar 0,357. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan (<math>X_2</math>) satu-satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel prestasi kerja sebesar 0,357 satuan.</p>			<p>Sedangkan dalam pengujian asumsi klasik dapat dikatakan bahwa datanya normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi</p>
			Anton. 2003	Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gresik	<p>bahwa nilai konstanta (<math>a</math>) dalam persamaan regresi adalah sebesar 5,543. Ini berarti bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi (<math>X_1</math>) dan kepemimpinan (<math>X_2</math>), maka nilai variabel prestasi kerja guru (<math>Y</math>) konstan sebesar 5,543. Sedangkan nilai koefisien (<math>b_1</math>) variabel motivasi (<math>X_1</math>) sebesar 0,643. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi (<math>X_1</math>) satu-satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel</p>

		<p>prestasi guru (Y) sebesar 0,643 satuan. Nilai koefisien (b2) variabel kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,546. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan (X<sub>2</sub>) satu-satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel prestasi kerja sebesar 0,546 satuan. Sedangkan dalam pengujian asumsi klasik dapat dikatakan bahwa datanya normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heterokedastisitas, dan tidak terjadi outokorelasi</p>			<p>nilai variabel prestasi kerja karyawan (Y) konstan sebesar 6,421. Sedangkan nilai koefisien (b1) variabel motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,542. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi (X<sub>1</sub>) satu-satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,542 satuan. Nilai koefisien (B2) variabel kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,443. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan (X<sub>2</sub>) satu-satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel prestasi kerja karyawan sebesar 0,443 satuan. Sedangkan dalam pengujian asumsi klasik dapat dikatakan bahwa datanya</p>
<p>Aldi. 2003</p>	<p>Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Karyawan PT. Petrokimi a Gresik</p>	<p>bahwa nilai konstanta (a) dalam persamaan regresi adalah sebesar 6,421. Ini berarti bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan kepemimpinan (X<sub>2</sub>), maka</p>			<p>mengakibatkan kenaikan variabel prestasi kerja karyawan sebesar 0,443 satuan. Sedangkan dalam pengujian asumsi klasik dapat dikatakan bahwa datanya</p>

		normal, tidak terjadi multikolonieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi
--	--	---

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*eksplanatory*) yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarmibun, 2009). populasi dalam penelitian ini adalah guru TK pada Gugus V Kecamatan Semampir. Jumlah populasi Guru TK pada Gugus V Kecamatan Semampir pada saat penelitian ini diadakan adalah sebesar 40 orang. Pertimbangan dari penelitian ini

karena jumlah populasi kurang dari 100 maka digunakan populasi secara keseluruhan yaitu 40 responden.

### Definisi Operasional Variable

Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Pemberian motivasi oleh kepala sekolah adalah keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ )

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah baik berupa kecerdasan, kepintaran, wibawa maupun kharisma, untuk dapat mempengaruhi sebuah kelompok guru beserta seluruh komponen yang dimilikinya kearah tercapainya tujuan.

Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan bagi guru dalam memandang pekerjaan mereka.

Variabel Pemberdayaan Guru ( $X_4$ )

Yang dimaksud pemberdayaan di sini adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap guru TK Pada Gugus V Kecamatan Semampir Surabaya untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja, tanggungjawab, kemampuan, sikap dan tingkah laku yang telah dicapai guru dalam kurun waktu tertentu yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian yang bersangkutan. Analisis yang digunakan untuk menguji validitas yaitu dengan korelasi product yaitu dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total, dengan formulasi :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Alat pengukur dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

### Uji Reliabilitas

Setelah alat ukur dinyatakan valid kemudian dicari reliabilitasnya (ketepatan atau keakuratannya). Ketepatan suatu instrumen ditunjukkan oleh bagaimana kemampuan instrumen tersebut dapat diukur dengan tepat. Alat ukur yang digunakan untuk menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan koefisien alpha > 0.05 maka suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas yang digunakan dilakukan dengan perhitungan tehnik belah dua dari Spearman Brown menggunakan SPSS dengan rumus sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

$r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = korelasi product moment antara belahan pertama dengan

belahan kedua

Dari hasil perhitungan nilai alfa crombach, dapat diketahui apakah reliabel atau tidak. Bila nilai alfa crombach lebih besar dari 0,6 maka dikatakan reliabel atau handal.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan pemberdayaan guru) terhadap variabel terikat (kinerja). Formula dari uji regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$Y$  = Kinerja Guru  
 $X_1$  = Motivasi  
 $X_2$  = kepemimpinan  
 $X_3$  = Kepuasan kerja  
 $X_4$  = Pemberdayaan Guru  
 $a$  = Konstanta  
 $b$  = Koefisien regresi  
 $e$  = Error

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Variabel Motivasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Pemberdayaan Guru Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru TK Pada Gugus V Kecamatan Semampir.**

Temuan dari pengujian regresi berganda diperoleh informasi bahwa variabel bebas motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan pemberdayaan guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru TK pada Gugus V Kecamatan Semampir dengan hasil regresi dengan hasil  $F_{hitung}$ . 683.474 yang berarti lebih besar dari  $F_{tabel}$  2.69 dengan signifikan 0,000 dan  $R^2$  sebesar 0.987 mengidentifikasi bahwa variabel bebas memberi sumbangan 98.7%. Berarti sekitar 98.7% variabel motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan pemberdayaan guru secara simultan mempengaruhi kinerja Guru TK pada Gugus V Kecamatan Semampir sedangkan sisanya 1.3% merupakan pengaruh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Kreitner dan Kinicki (2002, :151) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi motivasi, peran kepemimpinan, kepuasan kerja, dan partisipasi pegawai dalam sistem organisasi.

### **Pengaruh Variabel Motivasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Pemberdayaan Guru Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru TK Pada Gugus V Kecamatan Semampir.**

Pengujian secara parsial menemukan bahwa semua variabel bebas (Motivasi, Kepemimpinan, Kepuasan kerja, dan Pemberdayaan Guru) berpengaruh secara parsial terhadap variable terikat (kinerja guru TK pada gugus V di kecamatan semampir), bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Nilai  $t_{tabel} = 2.03$  dan nilai  $t_{hitung} = 9,944$ . Dan variabel kepemimpinan adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru.

### **Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Guru**

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Anton (2003) mengenai pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru . Ia menyimpulkan bahwa: motivasi dan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Begitu pula dengan penelitian ini yang memasukkan variabel motivasi dan kepemimpinan dalam variabel penelitian yang juga menghasilkan bahwa secara bersama-sama dengan variabel yang lain berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sependapat dengan Thoha (2006) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan atau pola. Lebih lanjut ia mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku-perilaku orang lain seperti yang diperlihatkannya. Kinerja

guru secara dominan dipengaruhi peran kepemimpinan yang berhubungan dengan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi manajemen di sekolah. Keefektifan kepemimpinan menjadi kunci utama pada peningkatan kinerja guru. Hal ini berkaitan juga dengan pendelegasian wewenang yang dilakukan oleh pimpinan kepada anggotanya menyangkut bidang pekerjaan yang sesuai, kekuatan kekuasaan yang dimiliki oleh pimpinan dalam mengatur guru sekaligus mendorong dan mempromosikan guru dengan baik, dan penghargaan dan hukuman yang transparan bagi semua guru tanpa terkecuali.

### SIMPULAN

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah benar hal ini berarti bahwa nilai  $t$  hitung untuk masing-masing variabel bebas lebih besar dari nilai  $t$  table. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel bebas yang meliputi motivasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan Pemberdayaan ( $X_4$ ) secara parsial/sendiri-sendiri pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Guru TK ( $Y$ ) pada Gugus V Kecamatan Semampir.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah benar karena nilai  $F$  hitung lebih besar dari pada nilai  $F$  tabel. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas yang meliputi motivasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan Pemberdayaan ( $X_4$ ) secara simultan/bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru TK ( $Y$ ) pada Gugus V Kecamatan Semampir.

Variabel Kepemimpinan ( $X_4$ ) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja Guru TK ( $Y$ ) pada Gugus V Kecamatan Semampir.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aldi.2003. Penelitian Terdahulu. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Karyawan PT. Petrokimia Gresik.*
- Anton.2003.Penelitian Terdahulu. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gresik.*
- Nitisemito, A. 2004. *Manajemen Personalia* . Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia
- Singarmibun, M. dan Sofian E.. 2009. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES
- Saydam, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa,. Jakarta
- Thoha,M.2008.*Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*.Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Toto,B.2002. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 2 Kedamean Gresik.*
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional