

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA ADMINISTRASI HONORER DI SMP (SEKOLAH MENENGAH PERTAMA) NEGERI WILAYAH 1 KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR**

**Wina Dwi Apriliyani, Neti Karnati, Sugiarto, Reza Ifnuari**  
Pascasarjana Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta  
Email: winadwiapriyani@gmail.com

***Abstract***

*Dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja tenaga administrasi di sekolah, selalu diupayakan peningkatan kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja staf administrasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai atasan langsung dan motivasi staf administrasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi pada tenaga administrasi sekolah honorer di SMP Negeri Wilayah I Kota Jakarta Timur. Waktu yang digunakan selama kegiatan penelitian direncanakan selama sembilan bulan, terhitung dari bulan Februari – Oktober 2020. Analisis data yang digunakan adalah structural equation model (SEM) dengan menggunakan software AMOS. Temuan dari penelitian bahwa terdapat gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai tata usaha sekolah honorer. Kemampuan manajemen kepala sekolah untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pelayanan staf administrasi dan motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sebagai pengelola sekolah kehormatan yang memegang peranan penting dalam suatu lembaga pendidikan, mereka harus memiliki kesadaran untuk memotivasi diri dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.*

***Kata Kunci:*** *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja..*

*In order to improve the quality of performance of administrative staff in schools, efforts are always made to increase job satisfaction. The increase in job satisfaction of administrative staff is influenced by many factors, including the principal's leadership role as a direct supervisor and the motivation of administrative staff. This study was conducted to know the influence of leadership and motivation on honorary school administration staff at SMP Negeri Region I, East Jakarta City. The time used during research activities is planned for nine months, from February - October 2020. The data analysis used is a structural equation model (SEM) using AMOS software. The findings from the study that there is a principal's leadership style has a positive and significant effect on the job satisfaction of honorary school administrative staff. The ability of the principal's management to contribute significantly to the service of administrative staff and high work motivation will have a positive effect on job satisfaction. As honorary school administrators who play an essential role in an educational institution, they must have the awareness to motivate themselves in carrying out their duties so that the desired goals can be achieved.*

***Keywords:*** *leadership, work motivation, job satisfaction*

## **A. PENDAHULUAN**

Pendidikan memiliki peran strategis dalam pembangunan suatu bangsa. Karena dengan pendidikan, generasi muda dapat diciptakan terampil, mandiri, dan gesit untuk memecahkan masalah yang ada. Pendidikan yang berkualitas, efektif, dan efisien merupakan dambaan setiap satuan pendidikan (Nurochmah et al., 2019). Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, diperlukan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional (Miftahuddin, 2017). dalam UU Sisdiknas no. 20 Tahun 2003 Pasal 39 (1), tenaga kependidikan tidak hanya berperan membantu sekolah dalam hal administrasi tetapi juga dalam pengelolaan, pembinaan, pengawasan, dan pelayanan teknis. Sementara itu, salah satu tenaga kependidikan di sekolah adalah tenaga administrasi sekolah (Rosali & Tolla, 2020). Menurut (Nawawi, 2008) Mendeskripsikan tenaga administrasi atau tenaga non kependidikan/non guru yaitu tenaga yang tidak langsung bertugas untuk mewujudkan proses

pembelajaran, antara lain tenaga administrasi, tenaga laboratorium, keuangan, supir, pesuruh, penjaga malam, staf perpustakaan dan lain-lain. Sedangkan menurut (Asmani, 2011) disebutkan bahwa staf tata usaha atau tata usaha adalah staf yang melaksanakan tugas teknis tata usaha dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya masing-masing.

Gorton yang dikutip oleh (Masaong, 2013) mengatakan bahwa kepuasan dalam konteks mengajar mengacu pada tingkat terpenuhinya kebutuhan pribadi dan profesional seseorang dalam menjalankan perannya sebagai seorang guru. Menurut (Zulkarnain, Wildan & Sumarsono, 2018), staf administrasi sekolah bertugas memberikan dukungan layanan administrasi untuk pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Mereka adalah tenaga non-guru yang biasa disebut dengan tenaga administrasi (TU) (Muspawi & Robi'ah, 2020). Menurut (Usman, 2016) kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian merupakan contoh-contoh yang selalu dilakukan oleh manusia dalam kehidupan dan penghidupannya. Pada umumnya staf TU atau staf administrasi di sekolah-sekolah Indonesia harus bekerja di semua bidang yang ditugaskan oleh kepala sekolah atau oleh kepala TU. Mereka juga harus bekerja sama dengan baik dengan kepala sekolah dan guru, atau mereka bekerja sendiri. Dalam hal lulusan pendidikan, tenaga administrasi sekolah di Indonesia tidak memiliki jenjang pendidikan tertentu; mereka bisa lulusan SD, SMP, SMA, atau sarjana (Achmadwati et al., 2018). Tenaga Administrasi Sekolah Kehormatan adalah tenaga kerja yang waktu tertentu melayani administrasi sekolah untuk menjalankan kegiatan pendidikan di sekolah. Mostofa (Wyantini, 2011) menyatakan bahwa penilaian keberhasilan pendidikan harus dilihat dari berbagai sudut pandang. Mulai dari pengaturan jadwal belajar yang teratur, kelengkapan sarana dan prasarana sekolah yang memadai dan memenuhi standar, kebersihan dan kenyamanan lingkungan sekolah yang selalu terjaga, pengelolaan sekolah yang ketat dan pengawasan yang ketat.

Kinerja tenaga administrasi sekolah merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan pendidikan (Ratnasari et al., 2018). Menurut (Sutrisno, 2016), kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja maksimal adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pengelola sekolah merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Misalkan administrator sekolah merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik, dan semangat kerja yang tinggi untuk berprestasi secara optimal (Rasyid & Tanjung, 2020).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk mau bekerja. Jika seorang karyawan telah memperoleh kepuasan dari pekerjaannya maka ia akan merasa senang bekerja (Siagian, 2001). Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor. Seperti remunerasi yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, beratnya pekerjaan, suasana, dan lingkungan kerja, peralatan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, sikap kepemimpinan dalam kepemimpinan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. (Auliani & Wulanyani, 2017).

Seorang pemimpin harus memiliki perilaku yang dapat menginspirasi dan memotivasi bersama, memprediksi masa depan untuk membantu orang lain dan bawahannya. Kemudian pemimpin juga dapat membuat metode model pemecahan dengan memberikan contoh dan perencanaan untuk mendapatkan keberhasilan atas kinerja dan kepuasan bawahan (Dinata et al., 2019). Selain itu, seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu menciptakan integrasi yang harmonis dengan bawahannya, termasuk membina kerjasama, mengarahkan, dan mendorong semangat kerja bawahan untuk menciptakan motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha penuh. (Tambunan, 2019) Dengan demikian, seorang pemimpin harus memiliki sikap yang dapat menginspirasi dan memotivasi bawahannya serta menciptakan kebersamaan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dan kepuasan bawahan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kebutuhan yang dipenuhi dan merangsang dorongan dalam diri individu. Dorongan ini kemudian menghasilkan pencarian tujuan tertentu yang dapat menciptakan rasa puas dan mengurangi ketegangan ketika tercapai. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Kosasih, 2017). Motivasi seseorang biasanya meliputi keinginan untuk berprestasi, mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dicapai, tantangan dalam

mencapai tujuan, memiliki rasa memiliki, mengembangkan kemampuan, keterlibatan dalam keputusan, dan kesempatan untuk maju (Subariyanti, 2017).

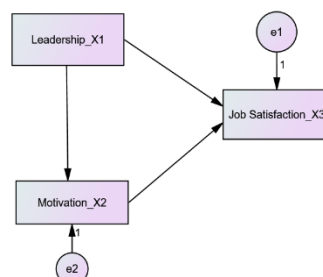
Melihat betapa pentingnya peran staf administrasi sekolah, dilakukan observasi untuk melihat bagaimana tingkat kepuasan kerja mereka mempengaruhi kinerja mereka dalam mendukung proses pendidikan. Berdasarkan observasi awal dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah honorer masih rendah, apalagi menurut Iin Solihin selaku kepala pengelola SMP Negeri kec. Jatinegara, Jakarta Timur, tidak mendapat perhatian dari pengambil kebijakan bagi tenaga administrasi sekolah honorer saat melakukan Penerimaan Pegawai Negeri dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tahun 2019. Dimana pada tahun 2019, PPPK hanya fokus pada Guru, Penyuluh Pertanian, dan Tenaga Kesehatan. Selain itu, tidak ada kejelasan bagi mereka mengenai pendapatan yang akan diperoleh karena pembayaran gaji honorer luar biasa untuk profesi administrasi dan administrasi sekolah berasal dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Melihat rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai administrasi sekolah honorer; penelitian ini dilakukan. Objek penelitian adalah pegawai tata usaha sekolah honorer SMP Negeri Wilayah I Administrasi Kota Jakarta Timur. Penelitian ini berfokus pada bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja staf administrasi sekolah honorer.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan  $\alpha = 0,05$ , didahului dengan uji normalitas, kesalahan estimasi, dan analisis regresi terhadap hasil penelitian. Uji Komolgorov Smirnov merupakan uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini. Uji ANOVA untuk uji signifikansi dan linieritas menggunakan software SPSS Versi 24. Perhitungan analisis jalur juga menggunakan Structural Equation Model (SEM) AMOS V. 26. Penelitian ini dilakukan pada staf administrasi sekolah honorer di SMP Negeri Wilayah I Administrasi Kota Jakarta Timur. Wilayah I Jakarta Timur memiliki lima kecamatan, yaitu Kecamatan Jatinegara, Kecamatan Duren Sawit, Kecamatan Cakung, Kecamatan Pulogadung, Kabupaten Matraman, dan memiliki total SMP sebanyak 157 buah. Penelitian ini berfokus pada tenaga administrasi sekolah honorer yang mengajar di SMP negeri di wilayah tersebut. Waktu yang digunakan selama kegiatan penelitian direncanakan selama sembilan bulan dari bulan Februari - Oktober di SMP Negeri Se-Wilayah I, Jakarta Timur.

Data yang diambil di lapangan berupa angka-angka kuantitas, yang selanjutnya akan diolah secara statistik. Jadi, pengolahan data diperlukan perlakuan sesuai aturan statistik. Mereka memulainya dengan menguji reliabilitas dan validitas untuk menghasilkan data yang sebenarnya sehingga dapat membingungkan. Selanjutnya dilakukan uji prasyarat analisis normalitas dan regresi untuk menguji pengaruh antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf tata usaha SMP Negeri di Wilayah I Jakarta Timur. Wilayah I Jakarta Timur; ada lima kecamatan: Kecamatan Jatinegara, Kecamatan Duren Sawit, Kecamatan Cakung, Kecamatan Pulogadung, dan Kecamatan Matraman.

Selain itu, memiliki total 157 SMP negeri dan swasta. Penelitian ini berfokus pada sekolah negeri di wilayah I, dengan jumlah 15 sekolah menengah pertama negeri dengan jumlah populasi 199 pengelola sekolah honorer. Sampel penelitian berjumlah 133 orang. Rumus Slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang dianggap mewakili populasi. Jika model pengukuran menggambarkan hubungan antara variabel laten dan indikatornya, maka model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten atau variabel eksogen dan variabel laten. Berikut adalah gambar model penelitian yang akan digunakan melalui desain Grafis AMOS.



### Gambar 1. Desain Penelitian

#### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing variabel yang diukur dengan menggunakan kuesioner. Data diperoleh dari 133 responden yaitu guru honorer staf tata usaha di SMP Negeri Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur. Data penelitian terdiri dari skor kepuasan kerja yang ditetapkan sebagai variabel terikat X3. Skor kepemimpinan ditentukan sebagai variabel bebas X1, dan skor motivasi ditentukan sebagai variabel bebas X2. Pengukuran variabel kepuasan kerja diperoleh berdasarkan jawaban angket yang terdiri dari 40 item. Rentang skor teoritis variabel kepuasan kerja berkisar antara 87 sampai dengan 190. Berdasarkan hasil pengumpulan data diperoleh skor minimal 83 dan skor maksimal 190. Berdasarkan analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa rentang skor kepuasan kerja adalah 103, rata-rata 132,87, median 133, model 128, standar deviasi 18,15, dan varians 329,49. Pengukuran variabel Kepemimpinan diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang terdiri dari 40 item. Rentang skor teoritis untuk variabel Kepemimpinan berkisar antara 96 hingga 191. Berdasarkan hasil pengumpulan data diperoleh skor minimal 96 dan skor maksimal 193. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diketahui rentang skor 97, rata-rata 133,20, median 127, model 127, standar deviasi 20,58, dan varians 706,60. Variabel motivasi diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 40 item. Rentang skor teoritis variabel motivasi berkisar antara 96 sampai 191. Berdasarkan hasil pengumpulan data diperoleh skor minimal 96 dan maksimal 193. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diketahui rentang skor 97, rata-rata 116, median 116, model 124, standar deviasi 9,77, dan varians 95,50. Analisis data dilakukan untuk pengujian hipotesis penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis jalur. Penggunaan teknik ini sebelumnya membutuhkan analisis persyaratan pengujian. Setiap pasangan variabel yang pengaruhnya dianalisis harus memenuhi syarat normalitas. Untuk menentukan kelayakan uji normalitas maka dilakukan estimasi error. Selanjutnya, persyaratan signifikansi dan linieritas regresi diuji untuk setiap pasangan variabel.

Analisis persyaratan pengujian dilakukan sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi sebelum proses pengujian hipotesis. Dalam hal ini dilakukan uji normalitas kesalahan estimasi variabel dependen (X3) terhadap variabel independen (X1). Proses pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS Version 24 for Windows. Uji normalitas dari estimasi galat regresi sederhana menggunakan uji Komolgorov Smirnov-Test. Berdasarkan pendapat Kadir (2015), dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini terlebih dahulu menentukan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$ : Distribusi populasi normal, jika probabilitas  $> 0,05$ :  $H_0$  diterima.

$H_1$ : Distribusi populasi tidak normal jika probabilitas  $\leq 0,05$ :  $H_0$  ditolak.

##### a. Uji Normalitas Regresi Estimasi Error X3 atas X1

Dari hasil perhitungan uji normalitas untuk distribusi data kepuasan kerja (X3) terhadap Kepemimpinan (X1), nilai Uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,076, sehingga error estimasi persamaan regresi X3 atas X1 menunjukkan Asymp . Tanda tangan. (2-tailed) atau nilai probabilitas (p-value) = 0,059  $> 0,05$  (5%) atau  $H_0$  diterima, data dinyatakan berdistribusi normal karena nilai Kolmogorov-Smirnov Test lebih dari = 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan/ditafsirkan bahwa normalitas persyaratan distribusi kesalahan yang diestimasi terpenuhi; dengan kata lain, galat taksiran persamaan regresi X3 atas X1 terdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	14.23557208
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.040
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil perhitungan uji normalitas untuk distribusi Kepuasan Kerja (X3) terhadap Motivasi (X2) nilai Kolmogorov-Smirnov Test adalah 0,074, sehingga error estimasi untuk persamaan regresi X3 atas X2 menunjukkan Asymp. Tanda tangan. (2-tailed) atau p-value = 0,72 > 0,05 (5%) data dinyatakan berdistribusi normal karena nilai Kolmogorov-Smirnov Test lebih dari = 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan/ditafsirkan bahwa normalitas persyaratan distribusi kesalahan yang diestimasi terpenuhi; dengan kata lain, kesalahan estimasi persamaan regresi X3 atas X2 terdistribusi normal.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	15.25996760
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.041
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

#### b. Uji Normalitas Kesalahan Estimasi Regresi X2 atas X1

Dari hasil perhitungan uji normalitas untuk distribusi data Motivasi (X2) terhadap Kepemimpinan (X1), nilai Kolmogorov-Smirnov Test adalah 0,872, sehingga error estimasi untuk persamaan regresi X2 atas X1 menunjukkan Asymp. Tanda tangan. (2-tailed) atau nilai probabilitas = 0,872 > 0,05 (5%) data dinyatakan berdistribusi normal karena nilai Kolmogorov-Smirnov Test lebih dari = 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa persyaratan normalitas dari distribusi kesalahan yang diestimasi terpenuhi; dengan kata lain, galat taksiran persamaan regresi X2 atas X1 terdistribusi normal.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.05778514
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.043
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Model regresi yang diperoleh diuji signifikansi dan linieritasnya menggunakan uji F pada tabel ANOVA sebelum menggunakan persamaan regresi untuk menyimpulkan pengujian hipotesis. Analisis korelasional dilakukan kemudian dengan meninjau signifikansi dan tingkat hubungan antara pasangan variabel endogen dan variabel eksogen.

#### 1. Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kepemimpinan (X1)



Berdasarkan perhitungan pada tabel 1 diketahui bahwa nilai  $t = 76,436$  dan nilai  $t_{table} = 0,424$ , maka persamaan regresi prestasi akademik terhadap motivasi berprestasi adalah  $X_3 = 76,436 + 0,424 X_1$ .

**Tabel 1. Koefisien Jalur Kepuasan Kerja pada Kepemimpinan**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	76.436	6.355		12.029	.000
Leadership	0.424	0.047	0.62	9.055	.000

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

**a. Uji Signifikansi Persamaan Regresi**

Hasil uji signifikansi Kepuasan Kerja (X3) terhadap persamaan regresi Kepemimpinan (X1) disajikan pada Tabel 2. Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa Fhitung 81,993 lebih besar dari Ftabel (0,05;1;133) 3,91. Sehingga persamaan regresi  $X_3 = 2,620 + 0,007 X_1$  dinyatakan signifikan pada taraf signifikansi = 0,05.

**Tabel 2. Persamaan Regresi ANOVA X3 = 76,436 + 0,424 X1**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16742.827	1	16742.827	81.993	.000 <sup>b</sup>
	Residual	26750.000	131	204.198		
	Total	43492.827	132			

a. Dependent Variable: Job Satisfaction  
b. Predictors: (Constant), Leadership

**b. Uji Linearitas Persamaan Regresi**

Hasil uji linieritas persamaan regresi Kepuasan Kerja (X3) pada Kepemimpinan (X1) disajikan pada Tabel 3. Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa Fhitung = 3,731 lebih kecil dari Ftabel (0,05;64;67) = 3,91 sehingga persamaan regresi  $X_3 = 76,436 + 0,424 X_1$  dinyatakan linier pada taraf signifikansi = 0,05. Secara visual dapat dilihat output dari perhitungan SPSS Versi 26 pada tabel 3.

**Tabel 3. Uji Linieritas Persamaan Regresi ANOVA X3 = 76,436 + 0,424 X1**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual *	Between Groups	(Combined)	26640.142	130	204.924	3.731	.235
		Linearity	16125.468	1	16125.468	293.570	.003
Unstandardized Residual	Within Groups	Deviation from Linearity	10514.673	129	81.509	1.484	.488
			109.858	2	54.929		
	Total		26750.000	132			

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Llinieritas variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah  $0,003 < 0,05$  yang berarti signifikan. Jika penyimpangan dari linieritas  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $F_{hitung} < F$  ( $0,05;2;129$ ) maka  $1,484 < 3,067$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel X1 dengan variabel X3. Jika simpangan dari Llinieritas adalah  $0,488 > 0,05$ , maka terdapat hubungan linier yang signifikan antara kedua variabel.

**c. Uji Koefisien Korelasi**

Hasil uji koefisien korelasi Kepuasan Kerja (X3) pada Kepemimpinan (X1) disajikan pada tabel 4. Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa koefisien korelasi Prestasi Akademik (X3) pada Kepemimpinan (X1) adalah 0,620, yang berarti positif pada taraf signifikansi = 0,01.

**Tabel 4. Persamaan Regresi Koefisien Korelasi  $X_3 = 76,436 + 0,424 X_1$** 

Correlations			
		Job Satisfaction	Leadership
Job satisfaction	Pearson Correlation	1	.620**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	133	133
Leadership	Pearson Correlation	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	133	133

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. Kepuasan Kerja (X3) terhadap Motivasi (X2)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 5 diketahui bahwa nilai = 16,191 dan nilai = 1,006, maka persamaan regresi prestasi akademik terhadap motivasi berprestasi adalah  $X_3 = 16,191 + 1,006 X_2$ .

**Tabel 5. Koefisien Jalur Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.191	15.882		1.019	.310
	Motivation	1.006	.136	.542	7.373	.000

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

### a. Uji Signifikansi Persamaan Regresi

Hasil uji signifikansi Kepuasan Kerja (X3) terhadap persamaan regresi Motivasi (X2) disajikan pada Tabel 6. Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa Fhitung 54,356 lebih besar dari Ftabel (0,05;1;131) = 3,914, sehingga persamaan regresi  $X_3 = 16,191 + 1,006 X_2$  signifikan pada taraf signifikansi = 0,05.

**Tabel 6. ANOVA Persamaan Regresi  $X_3 = 16,191 + 1,006 X_2$** 

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12754.434	1	12754.434	54.356	.000 <sup>b</sup>
	Residual	30738.393	131	234.644		
	Total	43492.827	132			

a. Dependent Variable: Job Satisfaction  
b. Predictors: (Constant), Motivation

### b. Uji Linearitas Persamaan Regresi

Hasil uji linieritas Kepuasan Kerja (X3) terhadap persamaan regresi Motivasi (X2) disajikan pada Tabel 7. Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa Fhitung 1,069 lebih kecil dari Ftabel (0,05;40;91) = 1,52 sehingga bahwa persamaan regresi  $X_3 = 16,191 + 1,006 X_2$  dinyatakan linier pada taraf signifikansi = 0,05. Secara visual dapat dilihat pada Gambar 7.

**Tabel 7. Uji ANOVA Persamaan Regresi Linieritas  $X_3 = 16,191 + 1,006 X_2$** 

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Satisfaction	Between Groups	(Combined)	22580.077	41	550.734	2.396	.000
		Linearity	12754.434	1	12754.434	55.500	.000
		Deviation from Linearity	9825.643	40	245.641	1.069	.388
* Motivation	Within Groups		20912.750	91	229.810		
	Total		43492.827	132			

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kepemimpinan Linearitas (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan dan linier. Demikian juga jika dilihat dari deviasi dari Llinier yang signifikansinya sebesar  $0,388 > 0,05$  maka terdapat hubungan linier yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Berikut ini ilustrasi uji linieritas menggunakan Interpretasi Output Uji Linearitas Grafik Scatter Plot dengan SPSS versi 26.

### c. Uji Koefisien Korelasi

Hasil uji koefisien korelasi kepuasan kerja (X3) terhadap motivasi (X2) disajikan pada tabel 8. Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa koefisien korelasi Kepuasan Kerja (X3) terhadap Motivasi (X2) adalah 0,542, yang berarti terdapat hubungan positif antara kedua variabel pada taraf signifikansi = 0,05.

**Tabel 8. Koefisien Korelasi Persamaan Regresi  $X3 = 16,191 + 1,006 X2$**

Correlations			
		Job satisfaction	Motivation
Job satisfaction	Pearson Correlation	1	.542**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	133	133
Motivation	Pearson Correlation	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	133	133

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. Kepemimpinan (X2) atas Motivasi (X1)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 9 diketahui bahwa nilai = 88.293 dan nilai = 0.208, maka persamaan regresi prestasi akademik terhadap motivasi berprestasi adalah  $X2 = 88.293 + 0.208 X1$ .

**Tabel 9. Koefisien Jalur Motivasi pada Kepemimpinan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	88.293	3.597		24.547	.000
	Leadership	.208	.026	.566	7.854	.000

a. Dependent Variable: Motivation

#### a. Uji Signifikansi Persamaan Regresi

Hasil uji signifikansi regresi Motivasi (X2) pada Kepemimpinan (X1) disajikan pada Tabel 10. diketahui bahwa Fhitung = 61,683 lebih besar dari Ftabel  $(0,05;1;131) = 3,913$ , sehingga persamaan regresi  $X2 = 88,293 + 0,208 X1$ . signifikan pada taraf signifikansi = 0,05.

**Tabel 10. Persamaan Regresi ANOVA  $X2 = 88.293 + 0.208 X1$ .**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4035.517	1	4035.517	61.683	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8570.483	131	65.424		
	Total	12606.000	132			

a. Dependent Variable: Motivation

b. Predictors: (Constant), Leadership

#### b. Uji Linearitas Persamaan Regresi

Hasil uji linieritas persamaan regresi motivasi (X2) atas Kepemimpinan (X1) disajikan pada tabel 11. Diketahui bahwa Fhitung 2,106 lebih besar dari Ftabel  $(0,05;64;67) = 1,50$  sehingga persamaan regresinya adalah dinyatakan linier pada taraf signifikansi = 0,05.

**Tabel 11. Uji ANOVA Persamaan Regresi Linieritas  $X2 = 16,191 + 1,006 X1$**



ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivation * Leadership	Between Groups	(Combined)	9760.067	65	150.155	3.535	.000
		Linearity	4035.517	1	4035.517	95.006	.000
		Deviation from Linearity	5724.550	64	89.446	2.106	.001
Within Groups			2845.933	67	42.477		
Total			12606.000	132			

Berikut adalah grafik linieritas X2 terhadap X1 menggunakan SPSS V.24 dengan output berupa grafik garis lurus kirmizi/titik.

### c. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi Motivasi (X2) pada Kepemimpinan (X1) disajikan pada Tabel 12. diketahui bahwa koefisien korelasi Motivasi (X2) pada Kepemimpinan (X1) adalah 0,566 pada taraf signifikansi = 0,05.

**Tabel 12. Koefisien Korelasi Persamaan Regresi  $X_2 = 88,293 + 0,208 X_1$**

Correlations			
		Leadership	Motivation
Leadership	Pearson Correlation	1	.566**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	133	133
Motivation	Pearson Correlation	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	133	133

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 4. Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2)

Berdasarkan perhitungan tabel 13 diketahui bahwa nilai konstanta  $b_0 = 30,488$  dan nilai koefisien regresi  $b_1 = 0,315$  dan  $b_2 = 0,520$  sehingga persamaan regresi linier berganda adalah  $X_3 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$  atau  $X_3 = 30,488 + 0,315 X_1 + 0,520 X_2$ .

**Tabel 13. Koefisien Jalur Kepuasan Kerja (X3) pada Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t.	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.488	14.425		2.114	.036
	Leadership	.315	.054	.462	5.795	.000
	Motivation	.520	.148	.280	3.515	.001

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

Hipotesis:  $H_0 : \beta_0 \leq 0$  vs  $H_1 > 0$  and  $H_0 : \beta_2 \leq 0$  vs  $H_1 : \beta_2 > 0$ . Dari hasil analisis sebagaimana dirangkum pada tabel 4.16 menunjukkan harga statistik untuk koefisien variabel X1, yaitu  $t_{hit} = 5,795$  dan  $p\text{-value} = 0,000/2 < 0,005$ , atau  $H_0$  ditolak yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Selanjutnya harga statistik untuk koefisien variabel X2 adalah  $t_{hit} = 3,515$  dan  $p\text{-value} = 0,001/2 = 0,0005$  atau  $H_0$  ditolak yang artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berikut ini akan diuji persyaratan linearitas persamaan regresi  $X_3 = 30,488 + 0,315 X_1 + 0,520 X_2$ . Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

**Tabel 14. Pengujian Koefisien Korelasi Persamaan Regresi**

Correlations				
		Job satisfaction	Leadership	Motivation
Job satisfaction	Pearson Correlation	1	.620**	.542**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	133	133	133
Leadership	Pearson Correlation	.620**	1	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	133	133	133
Motivation	Pearson Correlation	.542**	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	133	133	133

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan teknik structural equation modeling (SEM) dengan software AMOS 24 Version bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh langsung atau tidak langsung. Pengaruh langsung adalah pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel pengaruh (endogen). pengaruh langsung terhadap model yang dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur pada masing-masing jalur hipotesis dan dilanjutkan dengan uji t (CR: Critical Ratio) untuk mengetahui nilai koefisien jalur atau nilai pengaruh dalam kategori. . Berikut adalah tabel yang memuat nilai t dan sig. Hasil analisis jalur, hasil ini akan digunakan sebagai pedoman dalam pengujian hipotesis:

**Tabel 15. Bobot Regresi Hasil Estimasi: (Grup nomor 1 - Model default)**

	Influence		Estimate	S.E.	C.R.	P	Decision
X2	←	X1	.208	.026	7.884	***	Significant
X3	←	X1	.315	.054	5.839	***	Significant
X3	←	X2	.520	.147	3.541	***	Significant

#### a. Hipotesis Pertama Ada Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (X3)

Uji hipotesis statistik adalah pengaruh langsung positif Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X3). Berikut ini adalah hipotesis statistik yang digunakan dalam penelitian ini:

$H_0 : \beta_{31} \leq 0$  tidak ada pengaruh positif langsung Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X3)

$H_1 : \beta_{31} \geq 0$  ada pengaruh positif langsung Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X3)

$H_0$  ditolak, jika CR (thitung) 1,96 (ttabel)

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X3	<---	X1	0.315	0.054	5.839	***	par_1

Dari hasil perhitungan Structural Equation Modelling pengaruh langsung Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X3), nilai koefisien jalur  $\beta_{31}$  adalah 0,46. CR (thitung) sebesar 7,884 karena nilai CR (7,884) 1,96, maka terima  $H_1$ , tolak  $H_0$ , dan dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif signifikan Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X3). Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa semakin baik peningkatan kepuasan kerja kepemimpinan dan sebaliknya kepemimpinan semakin buruk menyebabkan penurunan kepuasan kerja (X3).

Selain itu, secara signifikan didasarkan pada output AMOS di atas; nilai p ditulis dalam simbol bintang tiga yang berarti sig. Nilai minimal, dan dipastikan nilainya kurang dari 0,05; dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan koefisien jalur yang terbentuk, koefisien jalur X1 terhadap X3 adalah positif yang berarti pengaruh kepemimpinan kepemimpinan adalah positif, yaitu semakin baik kepemimpinan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Dengan demikian  $H_0$  diterima.

#### b. Hipotesis Kedua Berpengaruh Langsung Positif Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (X3)

Uji hipotesis statistik pengaruh langsung positif motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (X3)  
 $H_0 : \beta_{31} \leq 0$  tidak ada pengaruh positif langsung Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (X3)  
 $H_1 : \beta_{31} \geq 0$  ada pengaruh langsung positif motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (X3)  
 $H_0$  ditolak, jika CR (thitung) 1,96

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)							
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X3	<---	X2	0.52	0.147	3.541	***	par_2

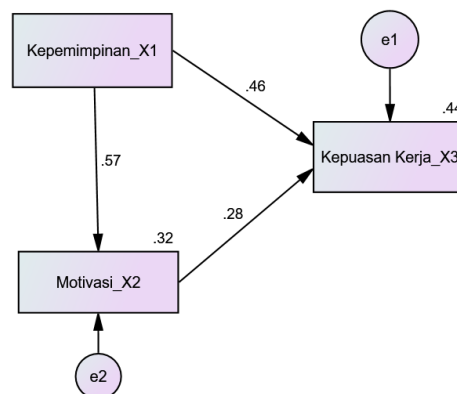
Dari hasil perhitungan Structural Equation Modelling pengaruh langsung Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (X3), nilai koefisien jalur  $\beta_{32}$  adalah 0,28. CR (thitung) sebesar 5,839 karena nilai CR (3,541) 1,96, maka terima  $H_1$ , tolak  $H_0$ , dan dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (X3). Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa semakin tinggi atau kuat motivasi (X2) akan menyebabkan kepuasan kerja meningkat dan sebaliknya, semakin lemah atau rendah motivasi (X2) akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja (X3). Secara signifikan berdasarkan output AMOS di atas, nilai p ditulis dalam simbol bintang tiga, yang berarti nilai signya minimal. Nilai tersebut tentunya kurang dari 0,05; Dengan demikian,  $H_0$  ditolak disimpulkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan koefisien jalur yang terbentuk, koefisien jalur X1 sampai dengan X3 bernilai positif yang artinya motivasi terhadap kepuasan kerja adalah positif yaitu kepemimpinan semakin baik. kepemimpinan diterima.

**c. Hipotesis Ketiga Ada Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan (X1) Terhadap Motivasi (X2)**

Uji hipotesis statistik pengaruh langsung positif terhadap motivasi kepemimpinan (X2). Berikut ini adalah hipotesis statistik yang digunakan dalam penelitian ini:  
 $H_0 : \beta_{31} \leq 0$  tidak ada pengaruh positif langsung Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (X2)  
 $H_1 : \beta_{31} \geq 0$  ada pengaruh positif langsung Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (X2)  
 $H_0$  ditolak, jika CR (thitung) 1,96

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)							
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2	<---	X1	0.208	0.026	7.884	***	par_3

Berdasarkan hasil perhitungan Structural Equation Modelling. Pengaruh langsung Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (X2), nilai koefisien jalur  $\beta_{31}$  adalah 0,57 dan CR (thitung) adalah 3,541, karena nilai CR (7,884) 1,96, maka terima  $H_1$ , tolak  $H_0$  dan dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan terhadap motivasi kepemimpinan (X2). Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa semakin baik kepemimpinan maka motivasi (X2) meningkat dan sebaliknya kepemimpinan semakin buruk menyebabkan motivasi menurun (X2). Berikut adalah output dari AMOS berupa path analysis.



Gambar 2. Gambar keluaran AMOS Path Analysis Path antar variabel X3, X2, dan X1

## **D. DISKUSI**

### **1. Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja**

Kepemimpinan akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pernyataan ini mengikuti (Asrul, 2014). Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, menggerakkan dan bila perlu memaksa orang lain untuk menerima pengaruh itu dan kemudian melakukan sesuatu yang dapat membantu mencapai tujuan. -tujuan spesifik. Menurut (Wijono, 2010) menyatakan bahwa kepuasan adalah perasaan menyenangkan yang merupakan hasil persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Hal ini ditegaskan oleh ungkapan Locke yang dikutip oleh (Wagner & Hollenbeck, 2020, hlm. 207) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai pekerjaan penting seseorang.

Menurut (Zulkarnain, Wildan & Sumarsono, 2018), tenaga administrasi sekolah bertugas memberikan dukungan layanan administrasi untuk pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Mereka adalah tenaga non-guru yang biasa disebut dengan tenaga administrasi (TU) (Muspawi & Robi'ah, 2020). Pada umumnya staf TU atau staf administrasi di sekolah-sekolah Indonesia harus bekerja di semua bidang yang ditugaskan oleh kepala sekolah atau oleh kepala TU. Mereka juga harus bekerja sama dengan baik dengan kepala sekolah dan guru, atau mereka bekerja sendiri. Dalam hal lulusan pendidikan, tenaga administrasi sekolah di Indonesia tidak memiliki jenjang pendidikan tertentu; mereka bisa lulusan SD, SMP, SMA, atau sarjana (Achmadwati et al., 2018). Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja honorer adalah pekerja harian lepas yang dikenal sebagai Pekerja Waktu Tertentu (PWT) (Bastian & Gunadi, 2020). Dengan demikian, Tenaga Administrasi Sekolah Kehormatan adalah tenaga kerja yang waktu tertentu melayani administrasi sekolah untuk menjalankan kegiatan pendidikan di sekolah. Senada dengan (Jason Colquitt et al., 2009), salah satu faktor kepuasan kerja adalah faktor kepemimpinan, atau Supervision satisfaction, yang berarti perasaan pekerja terhadap atasannya. Dari uraian teori tersebut diketahui bahwa ada salah satu faktor penentu peningkatan kepuasan kerja di sekolah, diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya; Hal ini terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk mau bekerja. Jika seorang karyawan telah memperoleh kepuasan dari pekerjaannya maka ia akan merasa senang bekerja (Siagian, 2001). Senada dengan pendapat (Kaswan, 2012) dan (Handoko, 2001), yang memandang kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaannya, perasaan ini akan terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Robbins, 2002). Menurut Luthans yang dikutip oleh (Kaswan, 2012), ada tiga dimensi yang diterima secara umum untuk kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan reaksi emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh bagaimana hasil memenuhi atau melebihi harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait. Menurut (Hasibuan, 2014), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh remunerasi yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, beratnya pekerjaan. Suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang mendukung pelaksanaan kerja, dan sikap kepemimpinan di tempat kerja kepemimpinan, sifat kepemimpinan pekerjaan yang monoton. atau tidak (Auliani & Wulanyani, 2017). Temuan ini memberikan konfirmasi empiris bahwa salah satu prediktor kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan.

### **2. Motivasi dan Kepuasan Kerja**

Motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar; Menurut pendapat Herzberg yang dikutip oleh (Mangkunegara, 2016), suatu pekerjaan selalu berkaitan dengan dua aspek yaitu pekerjaan itu sendiri dan aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji atau pengawasan kesejahteraan rekan kerja. Seseorang akan mengalami kepuasan kerja jika pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan prestasi, pengakuan, tanggung jawab. Menurut (dn Rosidah, 2003), salah satu

variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan adanya dukungan kegiatan yang mengarah pada tujuan. Motivasi dari dalam diri karyawan dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Penelitian Hubertus Makal, Stevan Edward, Eka Setya yang berjudul Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri, menunjukkan kuatnya hubungan antara motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja guru. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai tata usaha sekolah maka kepuasan pegawai tata usaha sekolah akan semakin baik. Motivasi kerja tenaga administrasi sekolah honorer memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah honorer. (Masyjui, 2005) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja Sebagaimana dikemukakan dalam penelitian Virgana dengan judul kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan, dan motivasi kerja pegawai dinas pendidikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif pekerjaan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana dengan meningkatnya motivasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut (J Colquitt et al., 2014) menunjukkan “motivasi adalah seperangkat kekuatan energik yang datang baik di dalam maupun di luar diri pekerja, mendorong upaya yang berhubungan dengan pekerjaan, dan mendukung arah, intensitas, dan ketekunannya.” Motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang datang dari dalam dan luar pekerja, mendorong upaya yang berhubungan dengan pekerjaan, dan mendukung arah, intensitas, dan ketekunannya. Motivasi merupakan pertimbangan kritis karena prestasi kerja terutama merupakan fungsi dari dua faktor: motivasi dan kemampuan. Menurut (Nawawi, 2000), ada dua bentuk motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah tenaga penggerak kerja yang berasal dari dalam diri pekerja berupa kesadaran akan arti pekerjaan yang dilakukan. Motivasi ekstrinsik merupakan daya dorong kerja yang berasal dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang menuntut pelaksanaan pekerjaan secara maksimal. (Robert & Angelo, 2010) mengatakan bahwa: “Motivasi adalah seperangkat kekuatan pendorong yang datang dari dalam dan luar seorang karyawan, mendorong upaya yang berhubungan dengan pekerjaan, dan menentukan arah, intensitas, dan ketekunan atau daya tahannya”. Menurut (Robbins, 2002) bahwa kebutuhan yang tidak terpenuhi menciptakan ketegangan dan merangsang dorongan dalam diri individu. Dorongan ini kemudian menghasilkan pencarian tujuan tertentu yang dapat menciptakan rasa puas dan mengurangi ketegangan ketika tercapai. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Kosasih, 2017). Menurut Sagir dalam (Putra, 2015), motivasi seseorang biasanya meliputi keinginan untuk berprestasi, mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dicapai, tantangan dalam mencapai tujuan, memiliki rasa memiliki, mengembangkan kemampuan, keterlibatan dalam keputusan, dan kesempatan untuk maju (Subariyanti, 2017).

### 3. Kepemimpinan dan Motivasi

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi; berbagai peneliti melakukan penelitian baik secara teoritis maupun empiris mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi. Menurut (House, 1996), kepemimpinan memiliki fungsi motivasi. Seperti yang dikemukakan oleh (House, 1996), salah satu proposisi teori path-goal adalah: "...perilaku pemimpin dapat diterima dan memuaskan bawahan sejauh bawahan melihat perilaku tersebut sebagai sumber kepuasan langsung atau sebagai alat untuk kepuasan masa depan." Menurut (Stoner & James, 2012), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas anggota kelompok yang terkait dengan tugas. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi anggota dalam hal berbagai kegiatan yang harus dilakukan. Senada dengan Anoraga, yang dikutip oleh (Dalimunthe, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kegiatan orang lain melalui komunikasi, baik secara individu maupun kelompok menuju pencapaian tujuan. Oleh karena itu, masukan dari teori tersebut adalah berbagai jenis perilaku pemimpin, dan keluarannya adalah penerimaan bawahan terhadap kepemimpinan, kepuasan kerja bawahan, dan motivasi bawahan. Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain dalam pekerjaannya dengan menggunakan kekuasaan.

(Bernadine et al., 2005) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses kompleks di mana satu orang mempengaruhi orang lain untuk mencapai misi, tugas, atau tujuan dan mengarahkan mereka



untuk membuatnya lebih kohesif dan lebih koheren. Untuk mengetahui lebih jauh tentang kepemimpinan, uraian di bawah ini akan mengutip beberapa pendapat para ahli tentang kepemimpinan. (Evans, 1970) menyatakan bahwa ide dasar yang mendasari teori ini adalah bahwa seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, motivasi, dan kinerja bawahan dengan (1) memberikan penghargaan; (2) perolehan penghargaan tergantung pada pencapaian kinerja; dan (3) membantu bawahan dalam memperoleh penghargaan dengan menjelaskan jalan tujuan (yaitu, dengan membantu bawahan untuk memahami apa yang harus mereka lakukan dengan jelas), dan membuat arahan itu mudah diterapkan (yaitu, dengan membantu bawahan). Mengenai pemilihan konsep motivasi sebagai dampak kepemimpinan, beberapa peneliti menggunakan pendekatan teoritis yang berbeda; Georgopoulos dan Tannenbaum (1997) menggunakan teori harapan dalam memahami motivasi. Sedangkan peneliti Stinson dan Johnson menggunakan model karakteristik pekerjaan dengan menggunakan konsep motivasi. Senada dengan penelitian Aeni Rahmi, terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terbukti pada penelitian Staf Tata Usaha di SMA Negeri 2 Sungguminasa Kab. Gowa berdasarkan hasil penelitian menggambarkan motivasi kerja pegawai tata usaha di SMA Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa dalam kategori sedang. Oleh karena itu kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan variabel penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

## E. KESIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai tata usaha sekolah honorer. Artinya kualitas dan peran serta keterlibatan kepala sekolah menengah akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah honorer. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja yang kuat atau tinggi akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah honorer. Sebaliknya, motivasi kerja yang menurun akan mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dalam hal ini, keteladanan kepemimpinan dalam bentuk demokratis dan transformatif akan bermuara pada peningkatan motivasi kerja tenaga administrasi sekolah honorer. Kepemimpinan kepala sekolah sangat vital dalam memberikan fasilitas kepada organisasi dan memperhatikan kebutuhan tenaga administrasi sekolah honorer. Hal tersebut untuk menunjang kelancaran pekerjaan yang berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai kepuasan, kemudian diimplementasikan kepada orang lain dalam memberikan pelayanan yang teladan kepada masyarakat. Sebagai pengelola sekolah kehormatan yang memegang peranan penting dalam suatu lembaga pendidikan, mereka harus memiliki kesadaran untuk memotivasi diri dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

## F. REFERENSI

- Achmadwati, W., Meirawan, D., & Rahyasih, Y. (2018). Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja, Self Capacity Building, Dan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XXV(1), 1–12.
- Asmani, J. M. (2011). *Tips Praktis Membangun dan Mengolah Administrasi Sekolah*. [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Asmani%2C+Jamal+Ma'mur.+2011.+Tips+Praktis+Membangun+dan+Mengolah+Administrasi+Sekolah.+Yogyakarta%3A+DIVA+Press.&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Asmani%2C+Jamal+Ma'mur.+2011.+Tips+Praktis+Membangun+dan+Mengolah+Administrasi+Sekolah.+Yogyakarta%3A+DIVA+Press.&btnG=)
- Asrul, S. (2014). Manajemen Kepengawasan Pendidikan. *Bandung: Citapustaka Media*.
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2017). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata di Denpasar. *Psikologi Udayana*, 4(2), 426–434.
- Bastian, A. F., & Gunadi, A. (2020). Tinjauan Yuridis Terhadap Status Hukum Dan Perlindungan Hukum Dari Pekerja Kontrak Non Pegawai Negeri Sipil (Pekerja Honorer) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Era Hukum: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 18(2), 73–97.

- Bernadine, R., Wirjana, M. S. W., & Supardo, S. (2005). *Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2014). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (4e)*. <http://ecommerce-prod.mheducation.com.s3.amazonaws.com/unitas/highered/changes/colquitt-organizational-behavior-6e.pdf>
- Colquitt, Jason, LePine, J. A., Wesson, M. J., & Wu, X. (2009). *Organizational behavior: Essentials for improving performance and commitment*. Dongbei University of Finance & Economics Press.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53–62.
- Dinata, M. F., Bachri, A. A., & Rahmawati, R. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada Staff Administrasi Umum dan Keuangan Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 6(2), 152–167.
- dn Rosidah, A. T. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.*
- Evans, M. G. (1970). The effects of supervisory behavior on the path-goal relationship. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(3), 277–298.
- House, J. . (1996). *Measurement and Concepts of Social Support*, New York: Academic Press , inc.
- Kaswan, M. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.*
- Kosasih, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai serta implikasinya pada kinerja pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 1(2), 159–190.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Masaong, A. K. (2013). *Supervisi pembelajaran dan pengembangan kapasitas guru*. Bandung: Alfabeta.
- Masyjui, I. (2005). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan*. Universitas Negeri Semarang.
- Miftahuddin, M. (2017). Membangun Guru Profesional Untuk Pendidikan Bermutu. *Tribakti: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 28(2), 272–288.
- Muspawi, M., & Robi'ah, H. (2020). Realisasi Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah dalam Peningkatan Pelayanan. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 232–239.
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (G. M. U. Press (ed.)).
- Nawawi, H. (2008). *Administrasi Pendidikan*. (Haji Masagung (ed.)).
- Nurochmah, A., Sutisnawati, A., & Wardana, A. E. (2019). Pengelolaan Satuan Pendidikan dalam Rangka Mencetak Insan Generasi Muda yang Unggul di Sekolah Dasar. *Jurnal Holistika*, 3(2), 73–80.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62–77.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.

- Ratnasari, A. D., Burhanuddin, B., & Triwiyanto, T. (2018). HUBUNGAN KINERJA PELAYANAN TENAGA ADMINISTRASI DENGAN TINGKAT KEPUASAN PELANGGAN. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(4), 472–479.
- Robbins, P. S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (S. S. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika (ed.); kelima). Erlangga.
- Robert, K., & Angelo, K. (2010). *Organizational Behavior, Key Concepts, Skills, and Best Practices*. McGraw-Hill, New York.
- Rosali, A. A., & Tolla, I. (2020). PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PELAKSANAAN TUGAS DAN FUNGSI TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH DI SMK NEGERI. *Jurnal Administrasi, Kebijakan, Dan Kepemimpinan Pendidikan (JAK2P)*, 1(1), 49–66.
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Aksara (ed.)).
- Stoner, S., & James, A. F. (2012). Edward Freeman and Gilbert, Daniel. 2012. *Management, New Jersey: Prentice Hall Inc.*
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 224–232.
- Tambunan, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 8(2), 73–77.
- Usman, H. (2016). Peran Baru Administrasi Pendidikan: Dari Sistem Sentralistik Menuju Sistem Desentralistik. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(1).
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana.
- Wyantini, K. (2011). Peranan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Di SMA Negeri 1 Seririt. *Skripsi Jurusan Administrasi FISIP UNIPAS Singaraja*.
- Zulkarnain, Wildan & Sumarsono, R. B. (2018). *Manajemen & Etika Perkantoran Praktik Pelayanan Prima*. Remaja Rosdakarya.