

Analisis Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru pada Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru

Nyoto^{1*}, Surya Budiman², Rohani³

^{1,3}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, Pekanbaru

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

nyoto@lecturer.pelitaindonesia.ac.id¹; dosen00464@unpam.ac.id²; na_na_liu@yahoo.com³

Received 19 September 2022 | Revised 20 September 2022 | Accepted 30 September 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Guru adalah aset utama sekolah, karena dengan kinerja guru yang baik maka dapat meningkatkan kinerja sekolah. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini ialah guna mengetahui, menganalisa, dan menguji determinasi kepuasan kerja dan kinerja guru, yang diukur melalui kepemimpinan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional guru pada Yayasan Prajnamitra Maiteya Pekanbaru, sebagai yayasan yang menaungi Sekolah Metta Maitreya Pekanbaru. Sampel penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru yang berjumlah 57 orang, yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa bekerja dan unit kerja. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sementara kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Untuk keerdasan emosional dan kepuasan kerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Namun motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kepemimpinan; Motivasi; Kecerdasan Emosional; Kepuasan Kerja; Kinerja

Abstract

Teachers are the main asset of the school, because good teacher performance can improve school performance. Many factors can affect job satisfaction and teacher performance. This study aims to determine, test, and analyze the determination of job satisfaction and teacher performance, which is measured through the leadership, work motivation, and emotional intelligence of teachers at the Prajnamitra Maiteya Pekanbaru Foundation, as the foundation that houses Metta Maitreya School Pekanbaru. The sample of this research is all teachers of Prajnamitra Maitreya Pekanbaru, totaling 57 people, which are divided based on gender, age, education level, years of service and work unit. From this study, the results show that leadership, work motivation, and emotional intelligence have a significant positive effect on teacher job satisfaction. Meanwhile, leadership has a positive but not significant effect on teacher performance. For emotional intelligence and teacher job satisfaction have a significant positive effect on teacher performance. However, work motivation has a significant negative effect on teacher performance.

Keywords: Leadership; Motivation; Emotional Intelligence; Job Satisfaction; Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi ini, bangsa Indonesia menghadapi tantangan yang semakin berat, ini dikarenakan era yang terjadi belakangan merupakan persaingan sumber daya manusia yang kompetitif. Tentunya,

negara dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan memiliki peluang besar untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dan dapat memenangkan persaingan. Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan salah satu tujuan Negara Republik Indonesia dan kewajiban Pemerintah Republik Indonesia yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 alinea ke-4. "Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang" (UUD 1945 Pasal 31 Ayat 3).

Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003, Bab. II Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Setiap sekolah terus berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan sekolah, dengan fokus pada peningkatan kualitas guru, dalam hal ini tentunya berkaitan erat dengan tingkat kepuasan dan kinerja guru. Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru yang menaungi Sekolah Metta Maitreya Pekanbaru sedang berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan, khususnya mutu guru. Sekolah Metta Maitreya salah satu sekolah swasta yang berdiri tahun 2005 dimulai dari tingkat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), dilanjutkan tahun 2007 tingkat Sekolah Dasar (SD), 2012 tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan 2015 dibuka untuk tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Jurusan Akuntansi dan Teknik Komputer Jaringan. Jumlah keseluruhan peserta didik dari tingkat PAUD hingga SMK saat ini berjumlah 1033 peserta didik, dengan total guru berjumlah 58 orang, dan staf berjumlah 27 orang.

Sebagai yayasan pendidikan yang menganut konsep kasih dan bermoral berbudaya, tentu saja penting bagi Yayasan Prajnamitra Maitreya untuk memiliki karakteristik tersendiri yang khusus sehingga menjadikannya spesial dan memiliki ciri khusus dibandingkan sekolah swasta lain. Hal terpenting bagi yayasan adalah mencetak guru-guru yang berwawasan dan berkarakter berbudaya yang dapat menunjang perkembangan sekolah sesuai dengan visi dan misinya. Tanpa guru yang berkualitas, akan sulit untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas juga. Karena itulah penting bagi sekolah untuk menganalisis apa kelebihan dan kekurangan, kekuatan dan kelemahan, serta peluang dan ancaman di dalam mengembangkan sekolah.

Kepuasan guru jarang dikaji, padahal kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor penentu dalam kualitas guru. Dampak negatif dari kurangnya kepuasan kerja guru ialah buruknya kondisi organisasi sekolah, dimana timbul masalah-masalah seperti; malas bekerja, rendahnya prestasi guru, kurangnya kualitas pengajaran, rendahnya tingkat disiplin guru, kemangkiran, dan banyaknya keluhan guru. Ini artinya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk produktivitas dan kinerja seseorang guru dalam menjalankan tugasnya. Untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa, perlu adanya faktor kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru, karena seorang guru dituntut untuk memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada siswa, orangtua maupun masyarakat. (Wardani, 2014).

Tugas guru di sekolah berperan dalam memenuhi tujuan sekolah. Semakin tinggi kualitas dan kinerja guru, maka semakin efektif mereka dalam mencapai tujuan pembelajarannya. Kualitas kinerja guru memiliki dampak besar pada keberhasilan di sekolah. Seorang guru yang berhasil biasanya mempunyai sifat produktif dan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan seorang guru.

Untuk meningkatkan kinerja guru dibutuhkan strategi pembelajaran, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan program berfungsi memberikan arah pelaksanaan pembelajaran sehingga menjadi terarah dan efisien, yaitu dengan membuat perangkat pembelajaran yaitu Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). RPP merupakan salah satu perangkat pembelajaran yang wajib dibuat

oleh guru untuk mendukung proses pembelajaran. Setelah menyusun RPP guru melakukan implementasi sesuai RPP yang telah disusun dalam proses pembelajaran, kemudian hasilnya dievaluasi oleh Kepala Sekolah melalui supervisi.

Kinerja guru Sekolah Metta Maitreya dalam melaksanakan tugas dasar dengan membuat RPP, implementasi, serta evaluasi hasil dapat dilihat bahwa guru Sekolah Metta Maitreya di semua tingkat telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dasarnya yaitu menyusun RPP, terlepas dari kualitas dan isi RPP yang disusun. Ternyata dari RPP yang disusun, belum dimaksimalkan implementasinya dalam proses pembelajaran di kelas. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah di setiap tingkat, hasil evaluasi dari kepala sekolah, ditemukan bahwa sebagian guru belum mampu menyesuaikan isi RPP dengan kebutuhan peserta didik di dalam kelas, karena sebagian RPP yang dibuat belum murni sepenuhnya dibuat oleh guru, tetapi masih banyak mengambil referensi umum dari internet. Karena keterbatasan waktu yang dimiliki seorang guru, RPP tidak dilakukan revisi secara rutin dan berkesinambungan sesuai kebutuhan pembelajaran terkini, sehingga RPP belum bisa dipakai sebagai tolak ukur pelaksanaan pembelajaran di kelas. Hal ini tentu saja mempengaruhi kualitas kinerja dari guru. Tabel 1 berikut menyajikan data pelaksanaan RPP Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru.

Tabel 1. Rekap Pencapaian Kinerja Guru Tingkat PAUD, SD, SMP-SMK

Tingkat	Penilaian Kinerja	T.P. 2015–2016	T.P. 2016–2017	T.P. 2017–2018	T.P. 2018–2019	T.P. 2019–2020
PAUD	Pembuatan RPP	100%	100%	100%	100%	100%
	Implementasi RPP	57.14%	71.43%	85.71%	85.71%	81,82%
	Evaluasi RPP	57.14%	85.71%	85.71%	85.71%	90.91%
SD	Pembuatan RPP	100%	100%	100%	100%	100%
	Implementasi RPP	73,07%	77,77%	77,77%	82,14%	78,57%
	Evaluasi RPP	77,77%	73,07%	73,07%	77,77%	75 %
SMP-SMK	Pembuatan RPP	100%	100%	100%	100%	100%
	Implementasi RPP	44,44%	44,44%	50%	65,21%	55,55%
	Evaluasi RPP	55.55%	88.23%	90%	86.95%	95.59%

Sumber: Sekolah Metta Maitreya Pekanbaru, 2020

Dari keseluruhan proses pembelajaran, tentunya diukur dari hasil akhir pembelajaran yang *otputnya* adalah hasil ujian sekolah murid-murid pada masing-masing tingkat, ketepatan waktu dari guru mengolah dan mempersiapkan nilai murid, kesiapan guru saat proses belajar dan mengajar, kehadiran guru, kemampuan dalam merespon suatu masalah yang dihadapi saat bertugas di sekolah.

Hasil proses pembelajaran yaitu Pencapaian dan Perkembangan Akhir tingkat PAUD lima tahun terakhir sudah baik rata-rata untuk mata pelajaran pokok sudah mencapai BSB (Berkembang Sangat Baik). Nilai rata-rata ujian akhir sekolah 5 tahun terakhir untuk mata pelajaran pokok tingkat SD tahun pelajaran 2015/2016 adalah 78.07, 2016/2017 adalah 77.37, 2017/2018 adalah 69.73, 2018/2019 adalah 69.57, 2019/2020 adalah 77.43. Nilai ujian akhir SMP tahun pelajaran 2015/2016 adalah 82.74, 2016/2017 adalah 81.10, 2017/2018 adalah 87.84, 2018/2019 adalah 75, dan 2019/2020 adalah 90.83, sedangkan untuk tingkat SMK adalah nilai ujian akhir tiga tahun terakhir, dikarenakan SMK baru beroperasi tiga tahun, yaitu 2017/2018 adalah 69.02, 2018/2019 adalah 79.59, 2019/2020 adalah 90.43.

Berdasarkan hasil di atas terlihat bahwa nilai ujian akhir sekolah baik dari tingkat PAUD, SD, SMP, maupun SMK rata-rata masih mengalami gejala naik dan turun pada tahun tertentu. Salah satu gejala yang menyebabkan lingkungan kerja yang buruk dalam organisasi sekolah adalah kinerja guru yang buruk karena rendahnya tingkat kepuasan kerja guru. Karena dalam melakukan pekerjaannya, seorang guru dipengaruhi oleh sikap dan perasannya. Biasanya, masalah-masalah yang muncul di dalam organisasi sekolah disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja guru sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Ringkasan research Gap yang meng-Analisis Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru berdasarkan penelitian terdahulu, dapat dirangkum sebagai berikut: 1) Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja hasil signifikan positif pada penelitian Putra et al. (2019), Bulan, Chandra, dan Komara (2018) dan tidak signifikan positif oleh Kuswoyo, Komara, dan Junaedi (2018) dan Hosan, Komardi, dan Panjaitan (2019), 2) Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru, hasil signifikan positif oleh Sunarto dan Purwoatmodjo (2011), Pratiwi (2019), dan tidak signifikan positif oleh Putra et al. (2019), dan Hosan, Komardi, dan Panjaitan (2019), 3) Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, hasil signifikan positif oleh Bulan, Chandra, dan Komara (2018), Hosan, Komardi, dan Panjaitan (2019), tidak signifikan positif oleh Putra et al. (2019), dan Kuswoyo, Komara, dan Junaedi (2018), 4) Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja, hasil signifikan positif oleh Werang, Irianto, dan Asmaningrum (2019), Salim dan Suhari (2017), S, Herlambang, dan Cahyono (2018), tidak signifikan positif oleh Mahyuddin, Komara, dan Sudarno (2018), Hosan, Komardi, dan Panjaitan (2019).

Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kepuasan, hasil signifikan positif oleh Tabatabaei, tidak signifikan positif oleh Anjarini (2018). Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja, hasil signifikan positif oleh Ngatinah dan Purnami (2019), Anjarini (2018), dan tidak signifikan positif oleh Yudistiro (2015).

Untuk kepuasan terhadap kinerja, hasil signifikan positif oleh Wardani (2014), Darmayanti (2016), Sunarto dan Purwoatmodjo (2011), dan tidak signifikan positif oleh Putra et al. (2019), Kuswoyo, Komara, dan Junaedi (2018), dan Hosan, Komardi, dan Panjaitan (2019).

Berdasarkan fenomena dan *research gap* sebagaimana diuraikan di atas, dimungkinkan kinerja guru itu dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja guru, maka sangat menarik untuk diteliti dengan topik “Analisis Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru pada Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru”. Maka tujuan diadakannya penelitian ini ialah guna mengetahui, menguji, dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru pada Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru.

Kajian Literatur

Kinerja Guru

Dalam bahasa Inggris, kinerja sama dengan *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti performa dalam melakukan sesuatu sebagai kesuksesan nyata seseorang. Kinerja adalah hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Kinerja adalah hasil dari proses intensif yang dapat diukur dari waktu ke waktu di bawah kondisi atau parameter yang ditentukan (Emron et al., 2018). Manajemen kinerja telah didefinisikan sebagai proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan kinerja individu dalam sebuah tim (Amstrong, 2006). Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil yang dicapai berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode tertentu (Kane, 2006). Kinerja guru adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu (E. E. Pratiwi, 2019).

Kepuasan Kerja

“*Job satisfaction refers to a person's general attitude toward his or her job*” (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya) (Robbins & Coulter, 2009). Kepuasan kerja adalah, “cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya” (Wexley dan Yukl, 2005). Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi (Emron, Anwar, dan Komariyah, 2018). “*Job satisfaction is the*

favorableness or unfavorableness with employees view their work” kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (Keith Davis, 1985). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang berasal dari pengamatan guru atau pengalaman profesional. Kepuasan kerja adalah etos kerja positif yang dihasilkan dari penilaian dan evaluasi positif, yaitu mereka yang berdampak positif pada pekerjaannya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. (E. E. Pratiwi, 2019).

Kepemimpinan

Teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard (Yulk, 1989) awalnya disebut *life cycle theory of leadership* dan kemudian diganti menjadi *situational leadership theory*. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kombinasi yang tepat dari perilaku berorientasi tugas dan hubungan serta pertimbangan tingkat kedewasaan anggota. Berdasarkan kombinasi ini, beragam gaya kepemimpinan dapat diterapkan, seperti *telling, selling, participating, dan delegating*. Kepemimpinan kepala sekolah menurut Wahjosumidjo (2008) terdiri dari : (1) Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*structure initiating*) (2) Kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia. Kepemimpinan kepala sekolah dapat mendorong peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah secara langsung maupun tidak langsung memotivasi guru untuk bersikap dan berperilaku. Jika kepala sekolah bersikap baik kepada guru, mendorong dan memotivasinya dalam hal mengajar dan pekerjaan sekolah lainnya, guru yang bersangkutan menjalankan tugasnya secara konsisten dan efektif. (Bulan, Chandra, and Komara 2018) dan (Purwoatmodjo 2011).

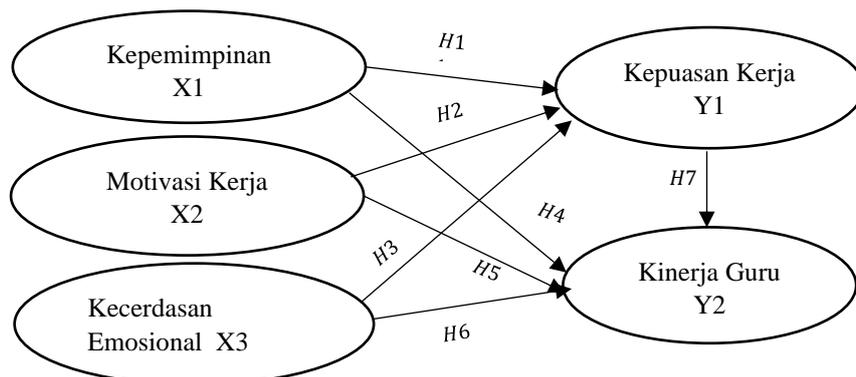
Motivasi Kerja

“*Motivation is one of three major influences on performance, the extent and the quality of a person performance are determined by several factor: appropriate internal motivation and motivational support from the environment*” (Stolovitch dan Keeps 1992), salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang ialah motivasi dari kerja, tingkat dan kualitas kerja ditentukan oleh beberapa faktor yaitu motivasi internal dan motivasi lingkungan. Dua aspek penelitian ini dapat mempengaruhi rendahnya motivasi guru. sMotivasi merupakan pemicu untuk seorang guru agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan maksimal dalam mencapai visi kerja sesuai dengan tepat waktu. (Putra et al., 2019).

Kecerdasan Emosional

Kemampuan seseorang dalam mengatur dan menjaga tingkat emosinya dengan inteligensi; menjaga emosi tetap stabil dan ungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, motivasi diri, pengendalian diri, keterampilan social, dan empati (Goleman, 2002). Selain dilihat dari kemampuan kerjanya, kinerja seorang guru juga dapat dilihat dari penguasaan dan pengelolaan diri dan dapat menjalin hubungan sosial dengan yang lainnya, oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence*. Dengan kecerdasan emosional akan memberikan motivasi bagi guru untuk mencapai kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja. Kecerdasan emosional juga dapat membuat pengelolaan emosi seseorang menjadi lebih baik, hingga dapat bekerja dengan baik untuk mencapai visi organisasi. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik diyakini mempunyai kepribadian yang baik, disiplin dan berinisiatif. Kecerdasan emosional dalam penelitian ini adalah kemampuan guru untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampun untuk membina hubungan (kerja sama) dengan orang lain.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Penelitian ini menggunakan metode sensus, pendekatan analisis kuantitatif dengan bantuan analisis *Smart PLS* sebagai *tools* statistik untuk menjalankan analisis faktor terhadap variabel-variabel penelitian, sehingga dapat dianalisis pengaruh, baik langsung maupun tidak langsung antar variabel bebas dengan variabel terikat. Lokasi penelitian ini pada Sekolah Metta Maitreya Pekanbaru, yang terdiri dari PAUD, SD, SMP, dan SMK Metta Maitreya yang berada di bawah naungan Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Metta Maitreya Pekanbaru mulai dari tingkat PAUD, SD, SMP, dan SMK dengan jumlah 57 orang. Sampel penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu seluruh guru Sekolah Metta Maitreya Pekanbaru mulai dari tingkat PAUD, SD, SMP, dan SMK yang berjumlah 57 orang.

Alat analisis yang digunakan *path analysis* yang dihitung menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22.0 dan diterapkan metode statistik analisis, statistik deskriptif, analisis reliabilitas, dan Anova. Untuk pengujian validitas penelitian ini menggunakan statistik *Smart PLS* 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data, perlu melakukan uji kelayakan angket dengan uji validitas untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau angket dan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel dengan menguji reliabilitas dari variabel-variabel. Angket dapat disebut valid apabila pernyataan maupun pertanyaan angket itu dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Hasil yang sudah diperoleh dapat dilihat pada Tabel 1 dan tabel 2.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Hasil	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.819	0.3	Valid	0.956	Reliabel
	X1.2	0.853	0.3	Valid		
	X1.3	0.798	0.3	Valid		
	X1.4	0.729	0.3	Valid		
	X1.5	0.821	0.3	Valid		
	X1.6	0.671	0.3	Valid		
	X1.7	0.827	0.3	Valid		
	X1.8	0.786	0.3	Valid		
	X1.9	0.766	0.3	Valid		

	X1.10	0.727	0.3	Valid		
	X1.11	0.792	0.3	Valid		
	X1.12	0.691	0.3	Valid		
	X1.13	0.761	0.3	Valid		
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.634	0.3	Valid	0.944	Reliabel
	X2.2	0.602	0.3	Valid		
	X2.3	0.713	0.3	Valid		
	X2.4	0.637	0.3	Valid		
	X2.5	0.512	0.3	Valid		
	X2.6	0.808	0.3	Valid		
	X2.7	0.728	0.3	Valid		
	X2.8	0.748	0.3	Valid		
	X2.9	0.626	0.3	Valid		
	X2.10	0.816	0.3	Valid		
	X2.11	0.783	0.3	Valid		
	X2.12	0.735	0.3	Valid		
	X2.13	0.765	0.3	Valid		
	X2.14	0.634	0.3	Valid		
	X2.15	0.602	0.3	Valid		
Kecerdasan Emosional (X3)	X3.1	0.537	0.3	Valid	0.944	Reliabel
	X3.2	0.547	0.3	Valid		
	X3.3	0.626	0.3	Valid		
	X3.4	0.708	0.3	Valid		
	X3.5	0.696	0.3	Valid		
	X3.6	0.649	0.3	Valid		
	X3.7	0.783	0.3	Valid		
	X3.8	0.772	0.3	Valid		
	X3.9	0.630	0.3	Valid		
	X3.10	0.716	0.3	Valid		
	X3.11	0.670	0.3	Valid		
	X3.12	0.646	0.3	Valid		
	X3.13	0.701	0.3	Valid		
	X3.14	0.747	0.3	Valid		
	X3.15	0.764	0.3	Valid		
	X3.16	0.653	0.3	Valid		
	X3.17	0.688	0.3	Valid		
	X3.18	0.715	0.3	Valid		
	X3.19	0.640	0.3	Valid		
	X3.20	0.651	0.3	Valid		

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Hasil	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0.605	0.3	Valid	0.928	Reliabel
	Y1.2	0.704	0.3	Valid		
	Y1.3	0.722	0.3	Valid		
	Y1.4	0.780	0.3	Valid		
	Y1.5	0.815	0.3	Valid		
	Y1.6	0.616	0.3	Valid		
	Y1.7	0.667	0.3	Valid		
	Y1.8	0.557	0.3	Valid		
	Y1.9	0.589	0.3	Valid		
	Y1.10	0.585	0.3	Valid		
	Y1.11	0.600	0.3	Valid		
	Y1.12	0.579	0.3	Valid		
	Y1.13	0.666	0.3	Valid		
	Y1.14	0.803	0.3	Valid		

Kinerja Guru (Y2)	Y1.15	0.904	0.3	Valid	0.945	Reliabel
	Y1.16	0.475	0.3	Valid		
	Y1.17	0.513	0.3	Valid		
	Y1.18	0.469	0.3	Valid		
	Y1.19	0.524	0.3	Valid		
	Y1.20	0.479	0.3	Valid		
	Y2.1	0.667	0.3	Valid		
	Y2.2	0.755	0.3	Valid		
	Y2.3	0.734	0.3	Valid		
	Y2.4	0.823	0.3	Valid		
	Y2.5	0.844	0.3	Valid		
	Y2.6	0.667	0.3	Valid		
	Y2.7	0.672	0.3	Valid		
	Y2.8	0.642	0.3	Valid		
Y2.9	0.753	0.3	Valid			
Y2.10	0.690	0.3	Valid			
Y2.11	0.615	0.3	Valid			
Y2.12	0.613	0.3	Valid			
Y2.13	0.773	0.3	Valid			
Y2.14	0.818	0.3	Valid			

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Untuk mengukur akurasi angket digunakan koefisien korelasi, dengan cara membandingkan nilai *Corrected Item–Total Correlation* yang dibandingkan dengan nilai r tabel dengan tingkat α 0,03. Angket dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya adalah signifikan atau r hitung > r tabel (Ghozali, 2016). Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari kepemimpinan, motivasi kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja guru mempunyai nilai valid yang dapat digunakan sebagai sumber data pengolahan secara keseluruhan.

Reliabilitas suatu indikator dapat dilihat dari nilai *Cronbach’s alpha* (α). Jika nilai *Cronbach’s alpha* (α) lebih besar > 0,70, maka indikator dinilai reliabel. Sedangkan apabila nilai *Cronbach’s alpha* (α) lebih kecil \leq 0,70 maka indikator dinilai tidak reliabel. Konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai alpha di atas 0,70 dan sebaliknya (Ghozali, 2016). Dari tabel di atas, terlihat bahwa setiap variabel memiliki nilai masing-masing *Cronbach’s alpha* (α) di atas 0,70 yang artinya bahwa indikator-indikator yang terkait dengan variabel penelitian dinyatakan reliabel, sehingga layak digunakan lebih lanjut untuk penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil regresi. Jika nilai > 10, maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas (Independen)	Variabel Terikat (Dependen)	VIF	Keterangan
X1 : Kepemimpinan	Y1 = Kepuasan Kerja	2.101	Tidak terjadi multikolinearitas data
X2 : Motivasi Kerja		2.932	Tidak terjadi multikolinearitas data
X3 : Kecerdasan Emosional		1.927	Tidak terjadi multikolinearitas data
X1 : Kepemimpinan	Y2 = Kinerja	2.724	Tidak terjadi multikolinearitas data
X2 : Motivasi Kerja		3.725	Tidak terjadi multikolinearitas data

X3 : Kecerdasan Emosional	2.152	Tidak terjadi multikolinearitas data
Y1 : Kepuasan Kerja	4.634	Tidak terjadi multikolinearitas data

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2020

Dari tabel 3 terlihat VIF masing-masing variabel dalam penelitian ini menunjukkan angka lebih kecil dari 10, yang artinya tidak terjadi multikolinearitas data.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) yakni uji coba yang dilakukan untuk menilai seberapa persen pengaruh indikator yang mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisa lainnya juga dapat dipengaruhi indikator-indikator lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y2)	0.679	0.655
Kepuasan Kerja (Y1)	0.784	0.772

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS 3.0, 2020

Dari tabel 4 diperoleh R Square Adjusted untuk kinerja sebesar 0.655 yang berarti 65.5% variasi dari tingkat kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi dari kepemimpinan, motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 34.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. R Square Adjusted untuk kepuasan kerja sebesar 0.772 yang menunjukkan bahwa 77.2% variasi dari tingkat kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari kepemimpinan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional sedangkan 22.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Analysis of Varians (Anova)

Untuk melakukan analisis persepsi dari responden berdasarkan pada profil responden, bisa menggunakan Anova. Hasil uji Anova bisa dilihat pada Tabel 6. Tabel 6 menggambarkan tanggapan responden untuk semua variabel berdasarkan profil responden.

Berdasarkan Tabel 6 di bawah, variabel kepemimpinan disajikan dalam 13 (tiga belas) item pernyataan. Terdapat dua perbedaan yang signifikan atas tanggapan responden terhadap pernyataan X1.11 yaitu “Pimpinan dapat menyelesaikan setiap konflik dengan baik” dan pernyataan X1.12 yaitu “Pimpinan menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik”. Kedua indikator ini menunjukkan adanya perbedaan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dengan respon tertinggi berada pada unit kerja PAUD dan respon terendah pada unit kerja SD.

Untuk variabel motivasi kerja disajikan dalam 15 (lima belas) item pernyataan, analisis dari tingkat pendidikan, terdapat perbedaan yang signifikan atas tanggapan responden tingkat pendidikan D3 Sederajat terhadap pernyataan X2.3 yaitu “Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena atasan saya menyenangkan”, dengan nilai signifikan 0.003. Responden ini memberikan penilaian tertinggi, artinya menurut persepsi responden tamatan D3 sederajat, atasan menyenangkan dan bisa meningkatkan motivasi kerja. Penilaian terendah berasal dari responden tamatan S2 Sederajat. Terhadap pernyataan X2.10 yaitu “Atasan selalu memperlakukan bawahan dengan sopan”, dengan nilai signifikan 0.031 atau lebih kecil dari 0.05. Untuk penilaian tertinggi oleh responden tamatan D3 sederajat dan penilaian terendah dari tamatan S2 sederajat. Sementara analisis responden dari jenis kelamin, terdapat perbedaan yang signifikan atas tanggapan responden terhadap variabel X2.9 yaitu “Saya dan rekan kerja selalu saling membantu, jika ada masalah”. Indikator ini menunjukkan adanya perbedaan dengan nilai

signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.017 dengan respon tertinggi berada pada responden dengan jenis kelamin perempuan.

Ini berarti, jenis kelamin perempuan memiliki jiwa sosial yang tinggi dibanding laki-laki. Dengan hubungan sosial yang baik dalam lingkungan kerja, maka meningkatkan motivasi dalam bekerja. Dari sisi unit kerja, terdapat perbedaan yang signifikan atas tanggapan responden terhadap pernyataan X2.3 yaitu “Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena atasan saya menyenangkan”. Indikator ini menunjukkan adanya perbedaan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 dengan respon tertinggi berada pada unit kerja SD dan respon terendah pada unit kerja SMP/SMK.

Tabel 6. Hasil F-test

Variabel	Indikator	F-test					
		Rata-Rata	Usia	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Unit Kerja
Kepemimpinan X1	X1.1	4.540	0.929	0.983	1.946	1.057	2.009
	X1.2	4.476	1.009	0.020	1.496	0.353	2.105
	X1.3	4.536	0.295	0.114	1.153	1.316	1.315
	X1.4	4.460	0.328	1.904	0.932	0.302	0.893
	X1.5	4.487	0.825	0.174	1.010	0.135	1.302
	X1.6	4.433	0.450	0.140	0.891	0.792	0.907
	X1.7	4.405	0.492	0.411	1.486	0.887	2.718
	X1.8	4.562	1.145	0.044	2.310	2.464	2.941
	X1.9	4.449	1.699	0.055	1.772	0.673	1.809
	X1.10	4.631	0.916	0.608	0.920	0.083	0.230
	X1.11	4.302	0.663	0.184	1.327	0.399	4.178**
	X1.12	4.279	0.653	0.355	1.472	1.458	6.866***
	X1.13	4.627	0.970	0.426	1.401	1.934	2.436
	X1	4.476	0.798	0.417	1.394	0.912	1.697
Motivasi Kerja X2	X2.1	4.091	0.602	0.228	1.631	0.104	0.058
	X2.2	4.125	0.703	0.062	0.660	0.086	0.033
	X2.3	4.052	0.566	0.012	5.369***	0.066	3.438**
	X2.4	4.190	0.243	1.680	2.258	0.466	0.311
	X2.5	4.390	0.322	2.901	1.084	0.089	0.304
	X2.6	4.254	0.200	0.247	2.681	0.221	2.479
	X2.7	3.914	0.882	0.008	1.012	0.048	2.526
	X2.8	4.086	0.198	0.242	2.382	0.014	2.566
	X2.9	4.385	0.900	6.071**	1.104	0.057	2.279
	X2.10	4.194	0.268	2.854	3.179**	0.375	0.405
	X2.11	4.180	0.152	0.017	0.814	0.095	0.059
	X2.12	3.915	0.297	0.620	1.496	2.933	0.534
	X2.13	4.013	0.312	0.015	1.919	0.799	0.422
	X2.14	4.035	0.412	0.276	2.020	0.704	0.419
	X2.15	4.290	0.807	0.072	2.193	1.304	0.168
X2	4.141	0.458	0.660	1.635	0.491	0.897	
Kecerdasan Emosional X3	X3.1	4.383	0.531	1.827	0.416	0.294	1.302
	X3.2	4.362	0.628	0.523	0.616	0.278	1.372
	X3.3	4.425	0.386	0.095	0.771	0.532	0.551
	X3.4	4.215	0.739	0.173	0.980	0.172	0.626
	X3.5	3.966	1.017	0.009	0.821	0.452	0.539
	X3.6	4.267	0.394	0.139	0.926	0.613	1.800
	X3.7	4.195	0.760	0.750	0.163	0.459	0.671
	X3.8	4.366	0.194	0.003	0.670	0.825	1.508
	X3.9	4.219	0.633	3.381	0.499	0.114	0.300
	X3.10	4.342	0.664	0.461	0.685	0.573	0.304
	X3.11	4.341	0.864	0.523	0.616	0.106	0.130
	X3.12	4.171	0.511	1.623	1.345	1.040	0.211
	X3.13	4.308	0.163	1.958	0.686	1.759	0.474
	X3.14	4.143	0.665	0.061	1.960	0.403	0.950

X3.15	4.148	0.760	0.113	2.263	0.459	1.086
X3.16	4.222	0.838	0.001	0.691	0.185	0.761
X3.17	4.121	2.106	1.180	0.996	0.018	0.070
X3.18	4.181	0.245	0.000	0.677	0.062	0.240
X3.19	4.242	0.437	0.466	0.794	0.431	0.809
X3.20	4.444	0.371	3.314	0.622	1.092	0.426
X3	4.253	0.645	0.830	0.860	0.493	0.707

*=P-value < 0.1, **=P-value < 0.05, ***=P-value < 0.01
 Sumber: Data Olahan Microsoft Excel dan Anova, 2020

Variabel	Indikator	F-Test					
		Rata-Rata	Usia	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Unit Kerja
Kepuasan Kerja Y1	Y1.1	4.286	0.598	1.365	0.793	0.485	1.286
	Y1.2	4.325	0.176	0.027	0.858	0.466	0.070
	Y1.3	4.131	0.423	2.494	1.553	0.092	0.524
	Y1.4	4.272	0.578	0.461	0.704	0.541	1.111
	Y1.5	4.429	1.457	0.880	0.775	0.242	0.382
	Y1.6	4.464	1.432	0.147	0.667	1.202	2.349
	Y1.7	4.087	1.170	1.684	0.744	1.044	1.687
	Y1.8	3.616	3.688**	0.608	2.052	0.083	5.124***
	Y1.9	3.830	0.637	3.093	0.595	0.170	0.431
	Y1.10	3.995	0.674	1.684	0.510	0.053	1.618
	Y1.11	3.986	0.259	0.191	0.425	0.143	0.669
	Y1.12	4.115	0.827	0.611	0.730	1.397	2.355
	Y1.13	3.868	0.244	0.050	1.153	0.184	0.063
	Y1.14	4.435	0.259	2.292	0.937	0.510	0.020
	Y1.15	4.441	0.707	0.970	1.038	0.001	1.357
	Y1.16	4.488	0.642	0.914	0.775	0.579	0.448
	Y1.17	4.373	0.949	0.647	1.512	2.182	3.698**
	Y1.18	4.179	0.234	0.613	1.970	0.103	0.643
	Y1.19	4.218	1.304	0.529	0.837	0.166	0.492
	Y1.20	4.072	0.832	0.275	1.140	0.016	0.530
	Y1.21	4.149	1.292	0.025	0.644	0.196	1.930
	Y1.22	4.264	1.319	0.026	0.457	0.280	1.474
	Y1.23	4.219	0.868	0.096	1.092	0.095	0.594
	Y1.24	4.283	0.797	1.456	0.940	0.165	1.670
Y1	4.189	0.769	0.881	0.954	0.433	0.987	
Kinerja Guru Y2	Y2.1	4.350	0.598	1.365	0.793	0.485	1.286
	Y2.2	4.195	0.176	0.027	0.858	0.466	0.070
	Y2.3	4.118	0.423	2.494	1.553	0.092	0.524
	Y2.4	4.317	0.578	0.461	0.704	0.541	1.111
	Y2.5	4.207	1.457	0.880	0.775	0.242	0.382
	Y2.6	4.453	1.432	0.147	0.667	1.202	2.349
	Y2.7	4.435	1.170	1.684	0.744	1.044	1.687
	Y2.8	4.408	3.688**	0.608	2.052	0.083	5.124***
	Y2.9	4.291	0.637	3.093	0.595	0.170	0.431
	Y2.10	4.397	0.674	1.684	0.510	0.053	1.618
	Y2.11	4.415	0.259	0.191	0.425	0.143	0.669
	Y2.12	4.530	0.827	0.611	0.730	1.397	2.355
	Y2.13	4.354	0.244	0.050	1.153	0.184	0.063
	Y2.14	4.260	0.259	2.292	0.937	0.510	0.020
Y2	4.332	0.672	1.113	0.893	0.472	0.967	

*=P-value < 0.1, **=P-value < 0.05, ***=P-value < 0.01
 Sumber: Data Olahan Microsoft Excel dan Anova, 2020

Kecerdasan emosional, dengan indikator X3.1 hingga X3.20 memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga tidak ada perbedaan antara responden dengan 20 indikator pada variabel kecerdasan emosional (X3) terhadap profil reponden baik dari usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan unit kerja.

Kepuasan kerja yang terdiri dari 24 (dua puluh empat) item pernyataan, terdapat perbedaan yang signifikan atas tanggapan responden terhadap variabel Y1.8 yaitu “Saya puas dengan gaji yang saya terima”. Indikator ini menunjukkan adanya perbedaan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.017 dengan respon tertinggi berada pada responden dengan rentang usia 41-50 tahun dan respon terendah berada pada responden dengan usia di bawah 21 tahun. Usia muda, pengalaman kerja masih belum banyak, sehingga berbanding lurus dengan gaji yang diterima. Jadi menurut persepsi responden, tinggi rendahnya gaji mempengaruhi kepuasan kerja guru. Dari unit kerja, terdapat perbedaan yang signifikan atas tanggapan responden terhadap pernyataan Y1.8 yaitu “Saya puas dengan gaji yang saya terima”, respon tertinggi pada unit PAUD, dan terendah pada unit SMP/SMK. Pernyataan Y1.17 yaitu “Atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja” dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, respon tertinggi pada unit kerja PAUD, dan respon terendah pada unit SD.

Dari Tabel 6 di atas, kinerja guru yang terdiri dari 14 (empat belas) item pernyataan, dari usia terdapat perbedaan yang signifikan atas tanggapan responden terhadap variabel Y2.8 yaitu “Guru bertindak sesuai dengan norma agama, budaya, sosial, dan hukum nasional”. Indikator ini menunjukkan adanya perbedaan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.017 dengan penilaian tertinggi untuk guru dengan rentang usia 31- 40 tahun, dan penilaian terendah untuk guru usia di bawah 21 tahun. Jadi menurut responden tindakan guru yang sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional akan mempengaruhi kinerja guru. Dari sisi unit kerja, terdapat perbedaan yang signifikan atas tanggapan responden unit kerja terhadap variabel Y2.8 yaitu “Guru bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional” dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 dengan nilai tertinggi dari responden adalah untuk guru pada unit SD.

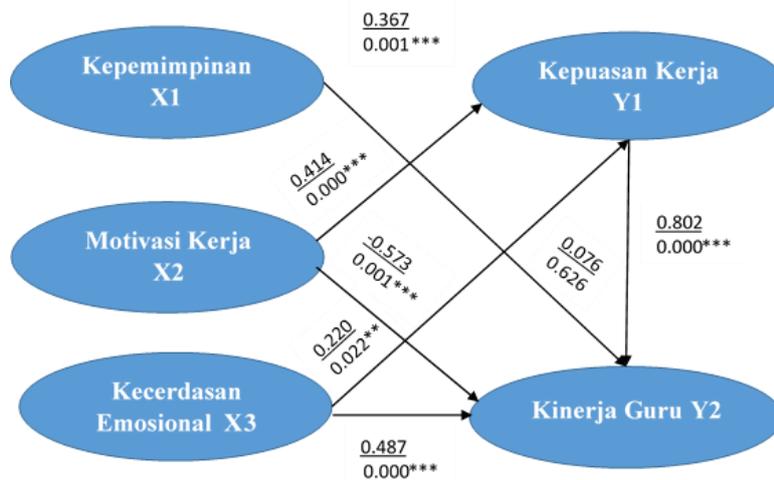
Uji Hipotesis Analisis Jalur

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kepemimpinan (X1) → Kepuasan Kerja (Y1)	0.367	0.105	3.496	0.001***	Positif signifikan
Motivasi Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Y1)	0.414	0.114	3.624	0.000***	Positif signifikan
Kecerdasan Emosional (X3) → Kepuasan Kerja (Y1)	0.220	0,095	2.304	0.022**	Positif signifikan
Kepemimpinan (X1) → Kinerja (Y2)	0.076	0,156	0,488	0.626	Tidak signifikan
Motivasi Kerja (X2) → Kinerja (Y2)	-0.573	0,166	3.448	0.001***	Negatif signifikan
Kecerdasan Emosional (X3) → Kinerja (Y2)	0.487	0,111	4.396	0.000***	Positif Signifikan
Kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja (Y2)	0.802	0.167	4.815	0.000***	Positif signifikan

Note: * : Sig < 0.1; ** : Sig < 0.05; *** : Sig < 0.01

Sumber : Data Olahan, 2020



Note: * : Sig < 0.1; ** : Sig < 0.05; *** : Sig < 0.01

Sumber : Path Olahan SEM PLS, 2020

Gambar 2. Hasil Analisis Path Olahan SEM PLS

Pembahasan

Kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, ini artinya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Terlihat dari hasil penelitian, untuk responden, dari masing-masing unit kerja, memiliki kepuasan kerja yang berbeda, karena pimpinan di tiap unit kerja berbeda, dengan karakteristik gaya kepemimpinan yang berbeda. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Bulan, Chandra, dan Komara (2018) dan Putra et al. (2019) yang juga membuktikan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian dan Kuswoyo, Komara, dan Junaedi (2018) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan atas kepuasan kerja guru yang artinya motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Dari hasil penelitian terlihat bahwa rata-rata guru memberikan respon bahwa gaji dan promosi jabatan meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Tetuko (2012) dan Hosan, Komardi, dan Panjaitan (2019), Bulan, Chandra, dan Komara (2018) yang juga membuktikan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian Kuswoyo, Komara, dan Junaedi (2018) bahwa kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Satu lagi aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja guru secara positif dan signifikan ialah kecerdasan emosional. Artinya kemampuan guru mengelola kecerdasan emosional dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Rata-rata guru memberi respon bahwa guru akan kurang mampu mengelola emosi jika dalam keadaan penuh tekanan. Berarti, jika kondisi emosional kurang baik, maka akan menurunkan kepuasan kerja guru, demikian sebaliknya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Tabatabaei & Farazmehr, 2015) yang juga membuktikan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian oleh Anjarini (2018) bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, ini artinya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh meningkatkan kinerja guru, tetapi tidak terlalu berarti, artinya tidak berlaku untuk sebagian besar guru atau hanya berlaku untuk sebagian kecil guru saja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Kuswoyo, Komara, dan Junaedi (2018) dan Hosan, Komardi, dan Panjaitan (2019) yang juga membuktikan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian Darmayanti (2016), S. D. Pratiwi (2013), E. E. Pratiwi (2019) bahwa kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja guru.

Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru yang artinya motivasi kerja yang baik, bisa menurunkan kinerja guru, demikian pula sebaliknya. Sehingga peningkatan motivasi kerja guru tidak meningkatkan kinerja guru. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Sya'roni, Herlambang, and Cahyono (2018), dan Firmawati dan Usman (2017) yang membuktikan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian hipotesis lima ditolak.

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang artinya kecerdasan emosional yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Anjarini (2018) dan Ngatinah dan Purnami (2019) yang juga membuktikan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis enam diterima.

Kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang artinya semakin tinggi tingkat kepuasan guru dalam bekerja akan meningkatkan kualitas dan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sunarto dan Purwoatmodjo (2011), Darmayanti (2016), dan E. E. Pratiwi (2019) yang juga membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hosan, Komardi, dan Panjaitan (2019), Kuswoyo, Komara, dan Junaedi (2018), dan Putra et al. (2019) bahwa kepuasan kerja guru tidak mempengaruhi kinerja guru.

SIMPULAN

Kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, ini artinya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan atas kepuasan kerja guru yang artinya motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Kepuasan kerja guru secara positif dan signifikan ialah kecerdasan emosional. Artinya kemampuan guru mengelola kecerdasan emosional dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, ini artinya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh meningkatkan kinerja guru, tetapi tidak terlalu berarti, artinya tidak berlaku untuk sebagian besar guru atau hanya berlaku untuk sebagian kecil guru saja.

Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru yang artinya motivasi kerja yang baik, bisa menurunkan kinerja guru, demikian pula sebaliknya.

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang artinya kecerdasan emosional yang baik akan meningkatkan kinerja guru.

Kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang artinya semakin tinggi tingkat kepuasan guru dalam bekerja akan meningkatkan kualitas dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjarini, A. D. A. (2018). Analisis Pengaruh Emotional Quotient, Intelligence Quotient Dan Spiritual Quotient Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sekolah Luar Biasa Negeri Batang. *Bbm (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 3(1).
- Bulan, S., Chandra, T., & Komara, A. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smp Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 156–170.
- Darmayanti, N. W. P. (2016). *Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Dan Pegawai Di Lingkungan Unit Sma Dwijendra Denpasar*. Udayana University.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*.

- Firmawati, Y., & Usman, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(3).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hosan, H., Komardi, D., & Panjaitan, H. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sekolah Metta Maitreya. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 250–262.
- Kuswoyo, K., Komara, A. H., & Junaedi, A. T. (2018a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Organisasi Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Rimba Melintang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(4), 360–372.
- Kuswoyo, Komara, A. H., & Junaedi, A. T. (2018b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Organisasi Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Rimba Melintang. *Procuratio*, 6(4), 360–372.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen, Dan Motivasi Kerja*. Penerbit Samudra Biru (Anggota Ikapi).
- Mahyuddin, E., Komara, A. H., & Sudarno, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru Sd Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(4), 456–471.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mulyo, J. M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kesejahteraan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Di Rongkop Kabupaten Gunungkidul. *Wiyata Dharma: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 3(3), 125–132.
- Ngatinah, N., & Purnami, A. S. (2019). Kontribusi Komunikasi Intepersonal, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Sosiohumaniora: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5(1).
- Pratiwi, E. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera Harapan Sangahe. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 7(2), 85–93.
- Pratiwi, S. D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Smp Negeri Di Kabupaten Wonogiri. *S2 Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Purwoatmodjo, D. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepalasekolah, Manajemen Berbasis Sekolah (Mbs) Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smp Di Wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 16–29.
- Putra, R., Ernila, E., Komardi, D., & Suyono, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada Smkn 4 Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 470–483.
- Salim, S., & Suhari, Y. (N.D.). *Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru Smk Negeri Se Sub Rayon 01 Kota Semarang)*.
- Sunarto, & Purwoatmodjo, D. (2011). Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smp Di Wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak. *Analisis Manajemen*, 5(1), 16–29.
- Sya'roni, S., Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2).
- Tabatabaei, S. O., & Farazmehr, Z. (2015). The Relationship Between Emotional Intelligence And Iranian Language Institute Teachers' Job Satisfaction. *Theory And Practice In Language Studies*,

5(1), 184–195.

- Tetuko, B. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sma Swasta Di Kabupaten Grobogan. *Educational Management, 1*(2).
- Wardani, L. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri Kota Tegal. *Jurnal Universitas Dian Nuswantoro, Semarang*.
- Werang, B. R., Irianto, O., & Asmaningrum, H. P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Di Distrik Mindiptana, Papua. *Musamus Journal Of Primary Education, 93*–103.