

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN PADA GURU SMK MUHAMMADIYAH BULAKAMBA BREBES

Aly Murtadlo dan Tabrani

STAI Shalahuddin Al Ayyubi, dan Universitas Pancasakti Tegal
nailuhal@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is 1) for described leadership, motivation, competence, satisfaction and performance of teachers 2) to analyze the influence of leadership, motivation, and competence to satisfaction teachers 3) to analyze the influence of leadership, motivation, and competence of the performance of teachers 4) to analyze the influence of satisfaction with performance of teachers 5) to analyze the influence of leadership, motivation, and competence of the performance of through satisfaction teachers. Respondents in this research as many as 38 people. These respondents teachers are smk muhammadiyah bulakamba brebes. This research using structural equation modeling (shem) run through amos 19 as a means of the analysis. The results of the analysis data prove that leadership, motivation, and competence influential in significant impact on satisfaction teachers as evidenced of the value of the regression coefficient terstandar (beta) as much as 0,56, motivation work against satisfaction work teachers have value of 0.24 and competence to satisfaction work teachers get value 0.19. Leadership, motivation, and competence influential in significant impact on performance of teachers who evidenced of the value of the regression coefficient terstandar (beta) leadership of the performance of teachers get value 0.12, motivation work of the performance of teachers get value by 0.39 and competence of the performance of teachers have value of 0,46. Satisfaction influential significantly of the performance of teachers. This is evidenced from the p-value very small (<0,001). Leadership, motivation, and competence influential significantly on performance through satisfaction teachers as evidenced from the p-value sangat small (<0,00).

Keywords: style leadership, motivation, competence, satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Proses pendidikan senantiasa menjadi bagian yang strategis dalam pencapaian kemajuan suatu bangsa. Maju mundurnya suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan bangsa ini. Maka dari itu indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusia-

nya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya semakin baik mutu pendidikan.

Bagi Indonesia, pendidikan merupakan aspek terpenting dalam pembangunan bangsa. Karena pendidikan menunjukkan kunci keberhasilan suatu negara untuk mampu bersaing dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan demikian, seluruh

sumber daya manusia harus mampu mengembangkan dirinya lebih lanjut untuk memaksimalkan kualitas diri dan potensi yang dimilikinya. Salah satu sumber daya manusia yang harus mengembangkan kualitas dan potensi diri adalah kepala sekolah.

Tinggi rendahnya motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai oleh seorang guru. Seorang guru dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi dan rasa tanggung jawab dan disiplin sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan mudah dan dapat tercapai apa yang menjadi tujuannya.

Pada masa sekarang guru perlu melakukan beberapa usaha dalam membangun kompetensi. Pertama, guru harus memiliki rasa tidak puas dengan keadaan atau dengan apa yang telah diperoleh, terutama sekali dalam bidang usaha mengajar. Kedua, guru harus dapat memahami anak sebagai pribadi yang unik, yang satu sama lain memiliki kekuatan dan kecerdasannya masing-masing. Ketiga, sebagai guru dituntut untuk menjadi pribadi yang fleksibel dan terbuka. Fleksibel menghadapi situasi yang selalu maju dalam dunia pendidikan. Keempat, guru harus merasa terpancang untuk menekuni profesinya sebagai guru (Listiyono, 2004).

Mengingat pentingnya peranan guru, maka kinerja guru harus selalu diawasi dan ditingkatkan. Pengawasan ini datang dari kepala sekolah dan pengawas yang ditunjuk untuk mengawasi jalannya realitas kinerja guru. Namun sayangnya, guru berusaha menampilkan kinerja mengajar terbaiknya pada saat kunjungan pengawas saja, sedangkan dalam realitas kesehariannya dengan peserta didik guru mengajar seadanya, tanpa persiapan yang matang, tanpa pelaksanaan pembelajaran yang

mampu memotivasi peserta didik dan tanpa bersemangat tinggi.

Kinerja guru yang baik tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemicu peningkatan kompetensi, motivasi, dan kinerja guru itu sendiri. Sekolah yang efektif ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah yang efektif pula yang handal dalam memimpin sekolahnya. Efektivitas mengajar guru akan optimal, jika kepala sekolah dapat mengatur dan membimbing guru-guru secara baik sehingga para guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab, memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahannya sehingga tidak ada keluhan dalam menjalankan tugas dan kewajiban sehari-hari, harus menunjukkan kewibawaannya sehari-hari, sehingga dapat diteladani dan dipatuhi oleh para guru maupun peserta didik. Menetapkan dan sekaligus melaksanakan peraturan-peraturan yang logis dan sistematis, dan dapat diterima oleh semua pihak yang terkait dalam peningkatan efektifitas mengajar guru.

Hasil observasi sementara yang dilakukan peneliti tampak terdapat beberapa guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti: kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain: guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang diper-

syaratkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan dan pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah.

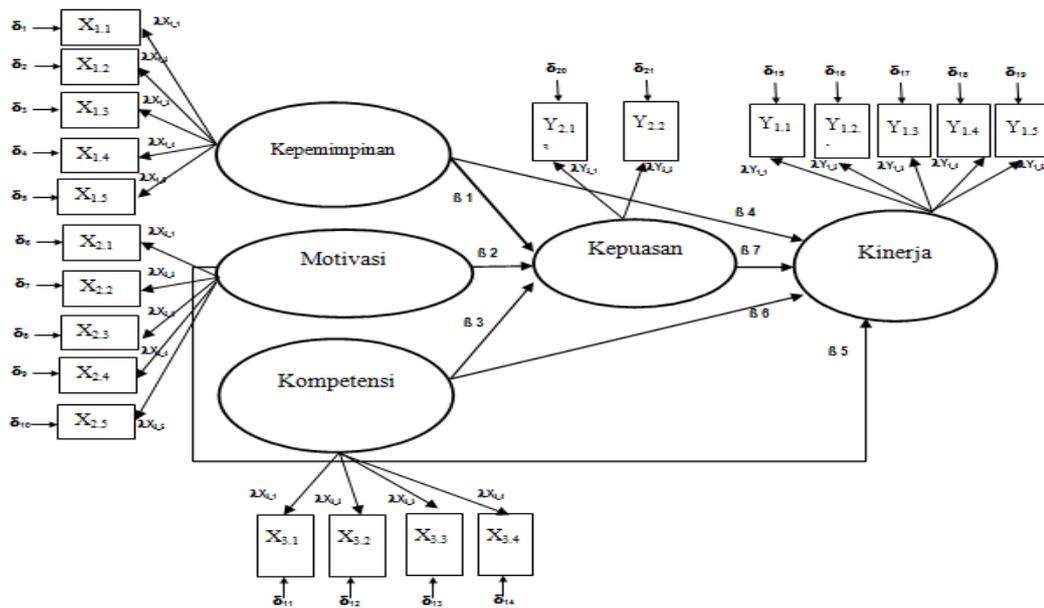
Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja gurugurunya. Penilaian kinerja guru sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada guru sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka penulis sangat tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan ini dalam bentuk penelitian dan mengambil judul. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pada Guru SMK Muhammadiyah Bulakamba Brebes”.

METODE

Penelitian merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, sebab dalam penelitian ini

data-datanya berupa angka yang akan dianalisis dengan menggunakan statistik. Dengan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi serta semua data dari informasi yang diwujudkan dalam bentuk angka. Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini bersifat *ex-post facto*, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengungkap data dari peristiwa-peristiwa yang telah terjadi atau karena menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi. Jadi dalam penelitian ini tidak menggunakan perlakuan terhadap variabel penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan pernah dilakukan. Untuk mendapatkan Instrumen penelitian yang valid dan reliabel harus terlebih dahulu dilakukan uji coba instrument yakni uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan rumus *Product Moment* dan *Alpha Cronbach*. Sedangkan alat analisis data dan interpretasi untuk penelitian yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena social tertentu, Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variable yang akan diteliti. Untuk menganalisis data digunakan *The Structural Equation Modeling* (SEM) dari paket software statistik AMOS 19 dalam model dan pengkajian hipotesis. Model persamaan structural, *Structural Equation Model* (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif “rumit” secara simultan (Ferdinand, 2011).



Gambar 1
Model Persamaan Struktural Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

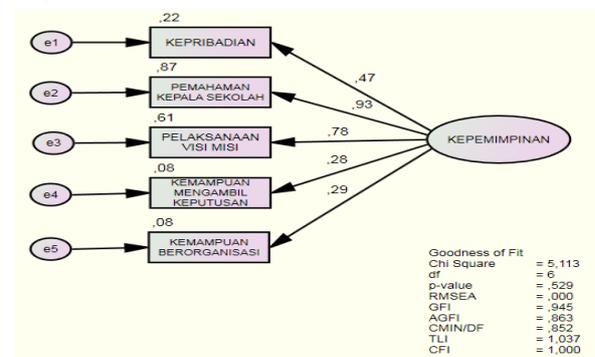
Analisis Asumsi *Structural Equating Modeling* (SEM)

Untuk melakukan analisis inferensial dalam penelitian ini digunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM). Dalam melakukan analisis dengan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM), estimasi dilakukan secara bertahap, yaitu pertama, dengan melakukan teknik *Confirmatory Factor Analysis*. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*) disebut sebagai teknik analisis faktor konfirmatori sebab pada tahap ini model akan mengkonfirmasi apakah variabel yang diamati dapat mencerminkan faktor yang dianalisis. Unidimensionalitas dari dimensi-dimensi itu diuji melalui *confirmatory factor analysis* yang hasilnya seperti yang disajikan berikut ini.

a. Analisis Konfirmatori Variabel Kepemimpinan (X₁)

Analisis konfirmatori variabel kompetensi dilakukan untuk meng-

konfirmasi apakah indikator yang diamati dapat mencerminkan faktor yang dianalisis yaitu variabel kepemimpinan. Adapun hasil analisis konfirmatori yang dilakukan terhadap variabel kepemimpinan diuraikan di bawah ini :



Gambar 2
Hasil Analisis Konfirmatori Variabel Kepemimpinan (X₁)

Untuk melakukan analisis konfirmatori variabel kepemimpinan, uji dasar yang harus dilakukan yaitu dengan menguji kesesuaian model – *Goodness of Fit Test*, hasil pengujian kesesuaian model pada konfirmatori factor analisis disajikan dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Pengujian Kelayakan
Variabel Kepemimpinan (X₁)

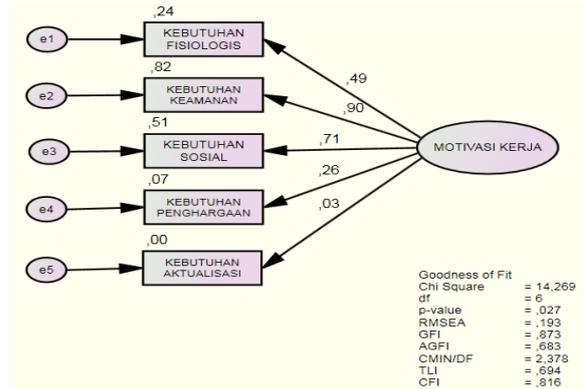
Goodness of Fit Indeks	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square	≤ 11,07	5,113	Memenuhi
DF		6	
P-Value	≥ 0,05	0,529	Memenuhi
RMSEA	≤ 0,08	0,000	Memenuhi
GFI	≥ 0,90	0,945	Memenuhi
AGFI	≥ 0,90	0,863	Tidak Memenuhi
CMIN/DF	≤ 2,00	0,852	Memenuhi
TLI	≥ 0,95	1,037	Memenuhi
CFI	≥ 0,95	1,000	Memenuhi

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Chi Square* = 5,5113 dengan tingkat signifikansi sebesar 11,07 demikian pula dengan nilai kelayakan yang lain yang memenuhi kriteria fit sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sample dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi diterima yang berarti model adalah fit. Sehingga secara keseluruhan model dapat diterima untuk memberikan konfirmasi yang cukup untuk dapat diterimanya hipotesis unidimensionalitas bahwa kelima indikator yang digunakan dapat mencerminkan variabel laten yang dianalisis yaitu variable kepemimpinan.

b. Analisis Konfirmatori Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Analisis konfirmatori variabel motivasi kerja dilakukan untuk mengkonfirmasi apakah indikator yang diamati dapat mencerminkan faktor yang dianalisis yaitu variabel motivasi kerja. Adapun hasil analisis konfirmatori yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja diuraikan di bawah ini :



Gambar 3
Hasil Analisis Konfirmatori Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Untuk melakukan analisis konfirmatori variabel motivasi kerja, harus dilakukan pemengujian kesesuaian model – *Goodness of Fit Test*, hasil pengujian kesesuaian model pada konfirmatori factor analisis disajikan dalam Tabel di bawah ini :

Tabel 2
Hasil Pengujian Kelayakan
Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Goodness of Fit Indeks	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square	≤ 11,07	14,269	Tidak memenuhi
DF		6	
P-Value	≥ 0,05	0,027	Tidak memenuhi
RMSEA	≤ 0,08	0,193	Tidak memenuhi
GFI	≥ 0,90	0,873	Tidak memenuhi
AGFI	≥ 0,90	0,683	Tidak memenuhi
CMIN/DF	≤ 2,00	2,378	Tidak memenuhi
TLI	≥ 0,95	0,694	Tidak memenuhi
CFI	≥ 0,95	0,816	Tidak memenuhi

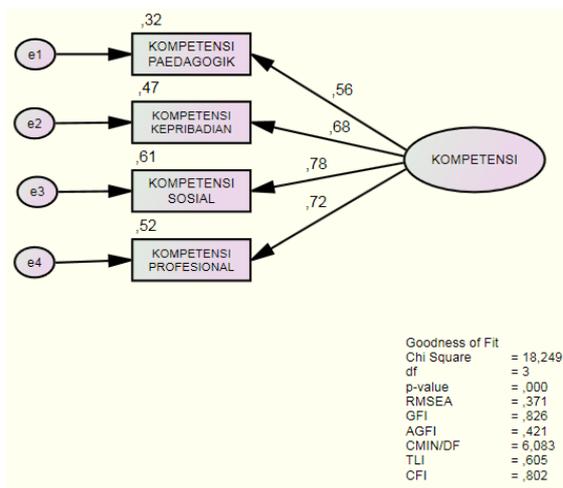
Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Chi Square* = 14,269 dengan tingkat signifikansi sebesar 11,07 demikian pula dengan nilai

kelayakan yang lain yang belum memenuhi kriteria fit sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara matriks kovarians sample dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak diterima yang berarti model adalah belum fit.

c. Analisis Konfirmatori Variabel Kompetensi (X₃)

Analisis konfirmatori variabel kompetensi dilakukan untuk mengkonfirmasi apakah indikator yang diamati dapat mencerminkan faktor yang dianalisis yaitu variabel kompetensi. Adapun hasil analisis konfirmatori yang dilakukan terhadap variabel kompetensi diuraikan di bawah ini :



Gambar 4
Hasil Analisis Konfirmatori Variabel Kompetensi (X₃)

Untuk melakukan analisis konfirmatori variabel kompetensi, uji dasar yang harus dilakukan yaitu dengan menguji kesesuaian model – *Goodness of Fit Test*, hasil pengujian kesesuaian model pada konfirmatori factor analisis disajikan dalam Tabel di bawah ini :

Tabel 3
Hasil Pengujian Kelayakan Variabel Kompetensi (X₃)

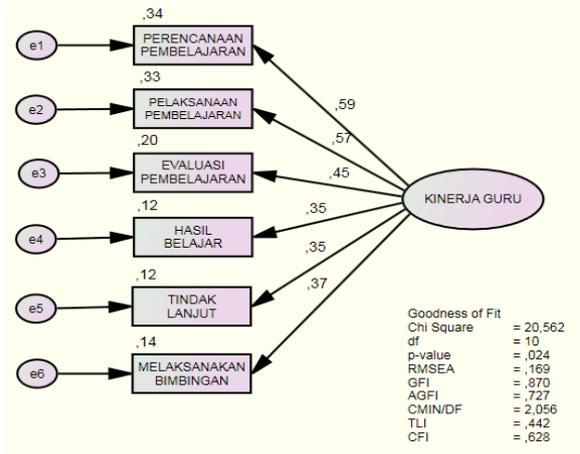
<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
<i>Chi-Square</i>	≤ 7,81	18,249	Tidak memenuhi
DF		3	
P-Value	≥ 0,05	0,000	Tidak memenuhi
RMSEA	≤ 0,08	0,371	Tidak memenuhi
GFI	≥ 0,90	0,826	Tidak memenuhi
AGFI	≥ 0,90	0,421	Tidak memenuhi
CMIN/DF	≤ 2,00	6,083	Tidak memenuhi
TLI	≥ 0,95	0,605	Tidak memenuhi
CFI	≥ 0,95	0,802	Tidak memenuhi

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Chi Square* = 18,249 dengan tingkat signifikansi sebesar 7,81 demikian pula dengan nilai kelayakan yang lain yang belum memenuhi kriteria fit sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara matriks kovarians sample dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak diterima yang berarti model adalah belum fit.

d. Analisis Konfirmatori Variabel Kinerja Guru (Y₁)

Analisis konfirmatori variabel kinerja guru dilakukan untuk mengkonfirmasi apakah indikator yang diamati dapat mencerminkan faktor yang dianalisis yaitu variabel kinerja guru. Adapun hasil analisis konfirmatori yang dilakukan terhadap variabel kinerja guru diuraikan di bawah ini :



Gambar 5
Hasil Analisis Konfirmatori Variabel Kinerja Guru (Y₁)

Untuk melakukan analisis konfirmatori variabel kinerja guru, uji dasar yang harus dilakukan yaitu dengan menguji kesesuaian model – *Goodness of Fit Test*, hasil pengujian kesesuaian model pada konfirmatori factor analisis disajikan dalam Tabel di bawah ini :

Tabel 6
Hasil Pengujian Kelayakan Variabel Kinerja Guru (Y₁)

Goodness of Fit Indeks	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square	≤ 18,31	20,562	Tidak memenuhi
DF		10	
P-Value	≥ 0,05	0,024	Tidak memenuhi
RMSEA	≤ 0,08	0,169	Tidak memenuhi
GFI	≥ 0,90	0,870	Tidak memenuhi
AGFI	≥ 0,90	0,727	Tidak memenuhi
CMIN/DF	≤ 2,00	2,056	Tidak memenuhi
TLI	≥ 0,95	0,442	Tidak memenuhi
CFI	≥ 0,95	0,628	Tidak memenuhi

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Chi Square* = 20,562 dengan tingkat signifikansi sebesar 18,31 demikian pula dengan nilai kelayakan yang lain yang belum memenuhi kriteria fit sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara matriks kovarians sample dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi diterima yang berarti model adalah belum fit. Sehingga secara keseluruhan model belum dapat diterima untuk memberikan konfirmasi yang cukup.

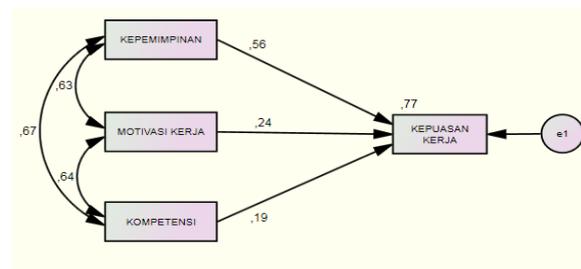
Pengujian Hipotesis

Hasil analisis SEM dari penelitian ini dijabarkan dalam langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis 1

H₁ : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja guru SMK Muhammadiyah Bulakamba Kabupaten Brebes.

Adapun hasil analisis SEM yang dilakukan diuraikan dalam gambar di bawah ini :



Gambar 6
Hasil Analisis Pengaruh Variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Pada gambar di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi terstandar (beta) Kepemimpinan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja Guru memperoleh nilai sebesar 0,56, Motivasi

Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru memperoleh nilai sebesar 0,24 dan Kompetensi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Guru memperoleh nilai sebesar 0,19. Dari nilai ketiga koefisien ini dapat disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan lebih penting dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru, dibandingkan dengan variabel Motivasi Kerja dan variabel Kompetensi.

Tabel 7
Variiances: (Default model)

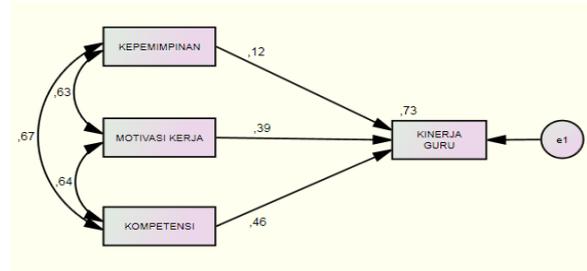
	Estimate	S. E.	C. R.	P	Label
X1	46,548	10,822	4,301	***	par_7
X2	64,879	15,084	4,301	***	par_8
X3	68,436	15,911	4,301	***	par_9
e1	5,288	1,229	4,301	***	par_10

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil p-value pada kolom P berupa tiga buah tanda asterisk (***) , yang berarti nilai p-value sangat kecil ($<0,001$), maka dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK. Muhammadiyah Bulakamba Kabupaten Brebes terbukti kebenarannya.

b. Pengujian Hipotesis 2

H_2 : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMK. Muhammadiyah Bulakamba Kabupaten Brebes.

Adapun hasil analisis SEM yang dilakukan diuraikan dalam gambar di bawah ini :



Gambar 7
Hasil Analisis Pengaruh Variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Variabel Kinerja Guru

Pada gambar di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi terstandar (beta) Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Guru memperoleh nilai sebesar 0,12, Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru memperoleh nilai sebesar 0,39 dan Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Guru memperoleh nilai sebesar 0,46. Dari nilai ketiga koefisien ini dapat disimpulkan bahwa variable Kompetensi lebih penting dalam mempengaruhi Kinerja Guru, dibandingkan dengan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

Tabel 8
Variiances: (Default model)

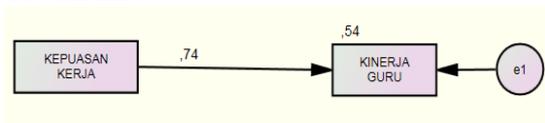
	Estimate	S. E.	C. R.	P	Label
X1	46,548	10,822	4,301	***	par_7
X2	64,879	15,084	4,301	***	par_8
X3	68,436	15,911	4,301	***	par_9
e1	10,705	2,489	4,301	***	par_10

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil p-value pada kolom P berupa tiga buah tanda asterisk (***) , yang berarti nilai p-value sangat kecil ($<0,001$), maka dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMK. Muhammadiyah Bulakamba Kabupaten Brebes terbukti kebenarannya.

c. Pengujian Hipotesis 3

H₃: Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Muhammadiyah Bulakamba Kabupaten Brebes.

Adapun hasil analisis SEM yang dilakukan diuraikan dalam gambar di bawah ini :



Gambar 8
Hasil Analisis Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Variabel Kinerja Guru

Pada gambar di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi terstandar (beta) Kepuasan Kerja (Y₁) terhadap Kinerja Guru (Y₂) memperoleh nilai sebesar 0,74.

Tabel 9
Variances: (Default model)

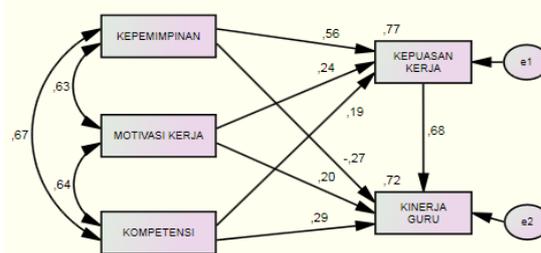
	Estimate	S. E.	C. R.	P	Label
y2	22,554	5,244	4,301	***	par_2
e1	18,430	4,285	4,301	***	par_3

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil p-value pada kolom P berupa tiga buah tanda asterisk (***) , yang berarti nilai p-value sangat kecil (<0,001), maka dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Bulakamba Kabupaten Brebes terbukti kebenarannya.

d. Pengujian Hipotesis 4

H₄: Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Guru SMK Muhammadiyah Bulakamba Kabupaten Brebes.

Adapun hasil analisis SEM yang dilakukan diuraikan dalam gambar di bawah ini :



Gambar 9
Hasil Analisis Pengaruh Variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Variabel Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja

Pada gambar di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi terstandar (beta) Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Kompetensi (X₃) terhadap Kinerja Guru (Y₁) melalui Kepuasan Kerja Guru memperoleh nilai sebesar 0,68.

Tabel 10
Variances: (Default model)

	Estimate	S. E.	C. R.	P	Label
X1	46,548	10,822	4,301	***	par_7
X2	64,879	15,084	4,301	***	par_8
X3	68,436	15,911	4,301	***	par_9
e1	5,288	1,229	4,301	***	par_10
e2	18,436	4,286	4,301	***	par_11

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil p-value pada kolom P berupa tiga buah tanda asterisk (***) , yang berarti nilai p-value sangat kecil (<0,001), maka dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru SMK Muhammadiyah Bulakamba Kabupaten Brebes terbukti kebenarannya.

SIMPULAN

Setelah dilakukan hasil analisis dan pengujian terhadap hipotesis yang diujikan, maka diambil kesimpulan atas hipotesis-hipotesis tersebut. Berikut ini kesimpulan penelitian atas empat hipotesis penelitian yang digunakan.

1. Kepemimpinan kepala SMK Muhammadiyah Bulakamba Brebes menunjukkan kepemimpinan yang tinggi dilihat dari rata-rata indeks variabel kepemimpinan yakni sebesar 83,1%. Motivasi guru SMK Muhammadiyah Bulakamba Brebes menunjukkan motivasi yang tinggi dilihat dari rata-rata indeks variabel motivasi yakni sebesar 76,9%. Kompetensi guru SMK Muhammadiyah Bulakamba Brebes menunjukkan kompetensi yang tinggi dilihat dari rata-rata indeks variabel kompetensi yakni sebesar 78,89%. Kinerja guru SMK Muhammadiyah Bulakamba Brebes menunjukkan kinerja yang tinggi dilihat dari rata-rata indeks variabel kinerja yakni sebesar 77,98%. Kepuasan guru SMK Muhammadiyah Bulakamba Brebes menunjukkan kepuasan yang tinggi dilihat dari rata-rata indeks variabel kepuasan yakni sebesar 77,98%.
2. Kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan guru SMK Muhammadiyah Bulakamba Brebes. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien regresi terstandar (beta) Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru memperoleh nilai sebesar 0,56, Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru memperoleh nilai sebesar 0,24 dan Kompetensi (X_3) terhadap Kepuasan

Kerja Guru memperoleh nilai sebesar 0,19.

3. Kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Bulakamba Brebes. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien regresi terstandar (beta) Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Guru memperoleh nilai sebesar 0,12, Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru memperoleh nilai sebesar 0,39 dan Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Guru memperoleh nilai sebesar 0,46.
4. Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Bulakamba Brebes. Hal tersebut dibuktikan dari hasil p-value berupa tiga buah tanda asterisk (***) , yang berarti nilai p-value sangat kecil ($<0,001$), maka dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Bulakamba Kabupaten Brebes terbukti kebenarannya.
5. Kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan guru SMK Muhammadiyah Bulakamba Brebes. Hal tersebut dibuktikan dari hasil p-value berupa tiga buah tanda asterisk (***) , yang berarti nilai p-value sangat kecil ($<0,001$), maka dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru SMK Muhammadiyah Bulakamba Kabupaten Brebes terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Assad, Muhammad. 2005. *Psikologi Industri*. Jakarta : Liberty.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gomes, Faustino Cordoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hadi, Sutrisno. 2013. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi
- Hamzah, Uno. 2007. *Profesi Kependidikan (Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia)*. Jakarta. PT Grafindo.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kunandar. 2012. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Jakarta Pers.
- Lumbanraja, Basaria. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan. Online. www.pasca.ut.ac.id
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyasa, Enco. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rodakarya.
- , 2008. *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Novitasari, Atik, dkk. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. www.jurnal.unnes.ac.id
- Nuraisyah, Siti. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara. Online. www.pustaka.ut.ac.id
- Pratiwi, Suryani Dewi. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut persepsi Guru Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negari Di Kabupaten Wonogiri. Online. www.jurnal.fkip.uns.ac.id
- Raddana. 2013. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri Di Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Administrasi Publik* Vol. 11 No. 2.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Performa Apraisal*. Jakarta : Rajawali Press
- Rosyada, Dede. 2009. *Paradigma Pendidikan demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.
- Saputra, Endri. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. Online. www.repository.edu.ac.id
- Septiana Roslena, dkk. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. Online. www.jurnal.fkip.uns.ac.id
- Siagian, Sondang P. 2008. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BP LP3ES
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sudjana, Nana. 2005. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrisna, Hendra. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Supervisi Kepala Sekolah, Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo. Oline. www.portalgaruda.org.
- Tabrani. 2015. *Pengaruh Kualitas Layanan, Harga, Relationship Marketing Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Petani Rumput Laut Inti Plasma Tambak Aji Di Kabupaten Brebes*. Disertasi. Universitas Merdeka Malang.
- Terry, George R. Dan Leslie W. Rue. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Moch. Uzer. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. A. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi Terjemahan oleh Yusuf Udaya*. Jakarta: Prehalindo.