

Visionist

Volume 10, Nomor 1 – Maret 2021

ANALISIS *RETURN* SAHAM DAN VOLUME PERDAGANGAN SAHAM PT BUKIT ASAM TBK
DI MASA PANDEMI COVID-19

..... *Adiati A, Andala Rama P Barusma, Luke Suciati dan Riswan* 1-7

ANALISIS PENERAPAN SANKSI DISIPLIN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT
KERJA DI KANTOR KECAMATAN WAY TUBA KABUPATEN WAY KANAN

..... *Deviana Sari, Dodi P, Habibburahman dan Agus Purnomo* 8-12

ANALISIS MANAJ EMEN PELAYANAN KUSUKA (KARTU PELAKU USAHA KELAUTAN DAN
PERIKANAN) DI DINAS PERIKANAN TERKAIT KEPUASAN NELAYAN DI KABUPATEN
TULANG BAWANG

..... *Eka Saputra A, Iskandar Ali Alam dan Hendri Dunan* 13-19

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN
LAMPUNG TIMUR

..... *Ermina Sari, Devia Kusuma A dan Yanuarius Yanu* 20-28

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN
PERKEBUNAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

..... *Fani Handayani, M. Yusuf S. Barusman dan M Oktaviannur* 29-34

ANALISIS PENERIMAAN PAJAK DAERAH PROVINSI LAMPUNG PADA MASA PANDEMI
COVID-19 (STUDI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG)

..... *Hesni W Astuti, Dian Murniati, Haninun dan Nurdiawansyah* 35-47

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA STAF
DAN GURU (STUDI KUANTITATIF PADA SDN III GUNUNG MADU KABUPATEN LAMPUNG TENGAH)

..... *Yaumil Khoiriyah, Aulia Rahmawati dan Hepiana Patmarina* 48-61

PENGARUH KREATIVITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KEBERHASILAN USAHA PADA
BISNIS KULINER DI KAB OKU

..... *Yunita Sari* 62-69

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 10	Nomor 1	Halaman 1 – 69	Bandar Lampung Maret 2021	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 10, Nomor 1 – Maret 2021

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA STAF DAN GURU

(Studi Kuantitatif pada SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah)

Yaumil Khoiriyah¹, Aulia Rahmawati², Hepiana Patmarina³

¹IIB Darmajaya

²Universitas Bandar Lampung

³Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail : Aulia_ray@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan pendidikan, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan dunia pendidikan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam organisasi pendidikan, dalam tenaga pengajar selalu tergantung pada pimpinan yang dalam hal ini ialah kepala sekolah. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengetahui, memahami dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja staf dan guru SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan jumlah responden sebanyak 35 orang yang dianalisis secara deskriptif maupun inferensial.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja staf dan guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 67,5%, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja staf dan guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,5%. Hasil uji secara bersama-sama juga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja staf dan guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 72,4% dan 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Pendahuluan

Dalam organisasi pendidikan, dalam tenaga pengajar selalu tergantung pada pimpinan yang dalam hal ini ialah kepala sekolah. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan (kepala sekolah) berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi staf maupun tenaga pengajar dilingkungan sekolah agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Kepala sekolah perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh serta perhatian terhadap kesejahteraan dan karir mereka

sehingga dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja tenaga pengajar dalam dapat tercapai dengan baik atau kinerja masing-masing tenaga staf dapat tercapai dengan baik. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performa dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi. Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatna stress kerja, dan munculnya berbagai masalah psikis dan fisik.

SDN III Gunung Madu mempunyai andil yang besar terhadap kesadaran pendidikan masyarakat, terutama di Kelurahan Terbanggi Ilir dan sekitarnya dimana dalam perkembangannya jumlah siswa SDN III Gunung Madu dari tahun ke tahun mengalami kenaikan. Sekolah yang beralamat di Kompek Perumahan 3 PT. Gunung Madu Terbanggi Ilir Kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah merupakan sekolah dengan tanah bangunan diperoleh dari sebagian wakaf dari Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Sekolah ini didirikan di atas tanah seluas 972 m². Sekolah ini terdaftar pada Dinas Pendidikan Propinsi Lampung dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) : 101120218533.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja semangat dengan penuh disiplin dan sebaliknya pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya tingkat ketidakhadiran lebih bersifat spontan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai pada SDN III Gunung Madu sebagai berikut ini :

Tabel 1. Persentase Kehadiran Pegawai SDN III Gunung Madu Tahun 2020

No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Pegawai Kerja	Jumlah Pegawai Tidak Kerja	Jumlah Pegawai Masuk Kerja	%
1.	Januari	22	36	792	44	748	94.44
2.	Februari	20	36	720	60	660	91.67
3.	Maret	20	36	720	40	680	94.44
4.	April	22	36	792	22	770	97.22
5.	Mei	17	36	612	85	527	86.11
6.	Juni	19	36	684	38	646	94.44
7.	Juli	23	36	828	23	805	97.22
8.	Agustus	23	36	828	46	782	94.44
9.	September	21	36	756	42	714	94.44

Sumber : Data Sekunder, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase kehadiran tertinggi pada bulan Juli, yaitu sebesar 97,22%, sedangkan terendah pada bulan Mei, yaitu sebesar 86,11%, ini menandakan bahwa setiap bulannya masih ada pegawai yang tidak hadir dalam bekerja. Berdasarkan kondisi diatas bahwa tingkat kehadiran belum mencapai 100% mencerminkan indikasi ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Selain faktor ketidakhadiran yang dapat mempengaruhi kinerja faktor kepemimpinan dalam organisasi juga juga diduga dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan oleh penulis ada beberapa hal dalam penerapannya belum menunjukkan hal yang baik tercermin pada :

1. Komunikasi pimpinan dengan pegawai kurang intensif sehingga menciptakan jarak ruang yang jauh antar pimpinan dengan pegawai.
2. Pimpinan enggan mengikutsertakan staf/guru dalam suatu kegiatan di tingkat Kabupaten dikarenakan karena kurangnya kepercayaan terhadap pegawai
3. Pemberian suatu koreksi terhadap kesalahan bawahan dilakukan secara terang-terangan dihadapan karyawan lain, sehingga menimbulkan suasana kerja yang kurang kondusif.
4. Perhatian terhadap pegawai dalam hal pekerjaan masih kurang.
5. Pimpinan belum memberikan keleluasaan kepada pegawai untuk berpartisipasi mengemukakan pendapat sebelum pimpinan mengambil keputusan pada sebuah permasalahan sehingga keputusan tersebut kurang sesuai dengan hati nurani pegawai.

Berasarkan latar belakang tersebut, sungguh penting untuk dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja staf dan guru pada SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah.

Kerangka Konseptual

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia melakukan hal yang diinginkan pimpinan. Hal-hal yang dapat dilakukan adalah dengan cara memberikan petunjuk, arahan dan bimbingan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya yang disertai dengan pemberian berbagai fleksibilitas kepada pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan, sehingga pegawai merasa senang dengan cara pemimpin memberikan arahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Efektif tidaknya gaya kepemimpinan dapat dilihat dari rencana dan orientasi mereka terhadap hasil. Pemimpin yang efektif akan membangun organisasi dengan memanfaatkan sumber daya dan energi yang ada dengan arah berupa visi yang telah ditetapkan. Peningkatan mutu adalah tujuan utama dan memenangkan persaingan adalah hasil akhir. Suasana kerja dapat menentukan perilaku kepemimpinan akan berorientasi kemana untuk menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja bawahannya. Gaya kepemimpinan yang sesuai bagi semua kondisi dalam suatu organisasi jarang kita temukan, tetapi gaya kepemimpinan akan sangat efektif apabila dapat mengakomodasi lingkungannya (pengikut, atasan dan rekan kerjanya). Tentunya seorang pemimpin harus mempunyai kewibawaan, kekuasaan untuk memerintah orang lain dan mempunyai kewajiban serta tanggungjawab terhadap apa yang telah mereka lakukan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Artadi (2015), Warganegara (2015), Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Pihak organisasi memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena jika karyawan merasa puas dengan kinerjanya maka tujuan perusahaanpun dapat tercapai. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2009), Barusman et., al (2019), Organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas dalam bekerja cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas dalam pekerjaannya.

Kepuasan adalah suatu konsep yang biasanya berkenaan dengan kenyamanan, jadi kepuasan dalam komunikasi berarti seseorang memiliki kenyamanan dengan pesan-pesan, media dan hubungan-hubungan dalam organisasi. Sama halnya dengan kepuasan kerja bahwa seseorang yang puas dalam pekerjaannya karena ia nyaman dengan dengan lingkungan pekerjaannya atau iklim atau suasana pekerjaannya. Selain komunikasi organisasi tersebut kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh komitmen keorganisasian seorang karyawan terhadap organisasi dimana sekarang karyawan tersebut berada. Komitmen keorganisasian sebagaimana dikemukakan sebelumnya adalah merupakan bentuk keterikatan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Mencintai organisasi dan melibatkan diri secara aktif dalam berbagai aspek pekerjaan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi adalah mereka yang memiliki kepedulian terhadap kehidupan dan kelangsungan hidup organisasi tempat mereka bekerja dan karena itu mereka mencurahkan segenap usaha dan pikirannya untuk membuat organisasi berkembang dan maju. Jadi disini para karyawan memiliki kepedulian dan melibatkan diri secara aktif dalam bekerja. Komitmen karyawan yang tinggi maka hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

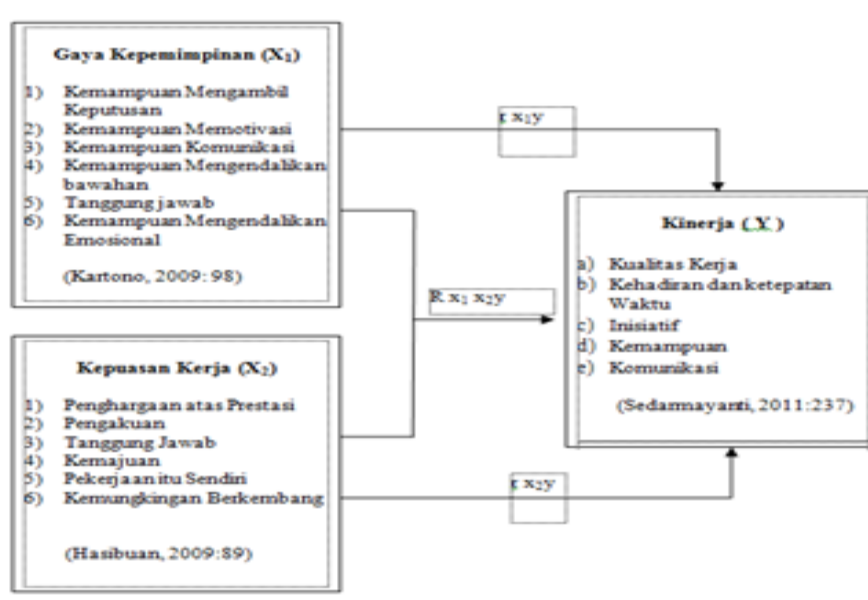
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan instansi akan sangat menentukan budaya kerja para pegawai, dengan kepemimpinan yang tepat maka seorang pegawai akan dengan senang hati mau mengerjakan tugas dengan hasil yang sesuai dengan harapan dan juga sikap loyal kepada organisasi akan tercipta dengan baik, tetapi sebaliknya jika kepemimpinan yang diterapkan tidak tepat maka para pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan resah dan tidak dengan senang hati yang pada akhirnya akan menciptakan kinerja pegawai yang kurang baik.

Terpenuhi semua kebutuhan pekerja maka akan dapat memacu semangat kerja karyawan. Peran pimpinan sangat penting untuk bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktivitas instansi. Mengetahui kebutuhan karyawan maka akan dapat mencegah atau paling tidak meminimalkan timbulnya permasalahan kepegawaian yang ada di lingkungan instansi tersebut. Hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang diperkuat jurnal yang dilakukan Hermawan (2012), Iskandar & Monica (2015), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tepat kepemimpinan seseorang maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan kepuasan

kerjapun akan tercapai. Dikatakan tepat karena pemimpin mampu memberikan penjelasan kepada para karyawan sesuai dengan kapasitas karyawan, sehingga apa yang dimaksud oleh pimpinan dapat ditangkap secara tepat oleh karyawan serta mampu melatih dan selalu memberi dukungan setiap kegiatan yang dilakukan karyawan. Dan nilai-nilai organisasi yang mampu mendorong karyawan untuk berhasil bekerja secara individu maupun tim, sehingga tujuan organisasi akan tercapai secara maksimal

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan, maka dapat diungkapkan suatu paradigma kerangka teori yang berfungsi sebagai penuntun alur pikir dan dasar penelitian ini pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Teori

Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2012) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan sementara. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Berdasarkan teori-teori dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dapat diajukan sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja staf dan guru SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah.
- 2) Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja staf dan guru SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah
- 3) Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja staf dan guru SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah

Metodologi

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian *explanatory* yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2012) dengan pendekatan penelitian deskriptif dan inferensial. Teknik pengumpulan data dengan studi pustaka, dokumentasi dan kuisioner.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer yaitu, data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (*kuesioner*) kepada responden yaitu sumber daya manusia staf dan guru SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan untuk memperkuat data primer seperti artikel, jurnal, dan internet.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah totalitas obyek atau keseluruhan item psikologis yang dibatasi oleh kriteria tertentu. (Supriyanto, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan sumber daya manusia staf dan guru SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 36 orang.

Menurut Arikunto (2008), Penentuan pengambilan Sample, Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari 1) kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, 2) Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, dan 3) Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Berdasarkan pendapat tersebut maka penelitian ini mengambil seluruh populasi dengan tidak mengikut sertakan kepala sekolah. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan analisis tabel tunggal atau secara parsial yang menggambarkan kriteria masing-masing variabel independen. Dalam penelitian ini yaitu variabel independennya adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja (Y). Termasuk kedalam kriteria mana masing-masing variabel penelitian tersebut akan tergantung pada jawaban yang ada pada pengukuran variabel diatas.

Teknik Analisis Data Inferensial

1. Regresi Linear Berganda
2. Koefisien Korelasi
3. Koefisien Korelasi
4. Koefisien Determinasi
5. Uji Hipotesis

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Pernyataan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan (X_1)

Hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan memiliki 6 indikator yaitu : a) kemampuan mengambil keputusan, b) kemampuan memotivasi, c) kemampuan komunikasi, d) kemampuan mengendalikan bawahan, e) tanggung jawab dan f) kemampuan mengendalikan emosi. Untuk memperoleh gambaran secara lebih jelas skor pada masing-masing pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Persentase Hasil Penelitian Berdasarkan Pernyataan Pengawasan

No	Pernyataan	Skor Capaian	Skor Maksimal	%	Kriteria
1	Pimpinan selalu menunjukkan cara kerja yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	145	175	82.86%	Baik
2	Pimpinan selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikir dalam proses pengambilan keputusan	135	175	77.14%	Baik
3	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk memperoleh kesempatan pengembangan karir	143	175	81.71%	Baik
4	Pimpinan selalu memberikan motivasi dalam meningkatkan kemampuan melalui peningkatan pendidikan.	143	175	81.71%	Baik
5	Pimpinan Bapak/ibu selalu membina komunikasi yang baik dengan bawahan	146	175	83.43%	Baik
6	Pimpinan selalu memberikan contoh sikap yang baik dalam bekerja maupun berinteraksi dengan pegawai	142	175	81.14%	Baik
7	Pimpinan Bapak/ibu selalu memberikan arahan atas apa yang dilakukan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik	134	175	76.57%	Baik

8	Pimpinan selalu menetapkan tujuan yang harus dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	132	175	75.43%	Baik
9	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan inovasi dalam bekerja.	145	175	82.86%	Baik
10	Pimpinan memberikan keleluasaan kepada pegawai mengambil tindakan untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam bekerja.	131	175	74.86%	Baik
11	Pimpinan dalam memberikan koreksi terhadap kesalahan pegawai tidak dilakukan di depan pegawai lainnya	138	175	78.86%	Baik
12	Pimpinan mampu bersikap tenang dalam menghadapi masalah di dalam organisasi	138	175	78.86%	Baik
	Jumlah	1.672	2.100	79.62%	Baik

Pernyataan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X_2)

Hasil penelitian variabel kepuasan kerja memiliki 6 indikator yaitu, a) penghargaan atas prestasi, b) pengakuan, c) tanggung jawab, d) kemajuan, e) pekerjaan itu sendiri dan f) kemungkinan berkembang. Untuk memperoleh gambaran secara lebih jelas skor pada masing-masing pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Persentase Hasil Penelitian Berdasarkan Pernyataan Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor Capaian	Skor Maksimal	%	Kriteria
1	Pimpinan selalu memberikan pujian kepada pegawai yang mempunyai hasil kerja yang memuaskan	132	175	75.43%	Puas
2	Pimpinan selalu memperhatikan setiap pekerjaan dan kinerja pegawainya	143	175	81.71%	Puas
3	Pimpinan selalu berperan aktif dan berinteraksi langsung dengan pegawainya dalam setiap pekerjaan	129	175	73.71%	Puas
4	Pimpinan mengapresiasi setiap pegawai yang mampu bekerja secara optimal	136	175	77.71%	Puas
5	Saya merasa puas jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	132	175	75.43%	Puas
6	Perhatian oleh pimpinan terhadap pekerjaan yang saya lakukan merupakan bagian dari kepuasan kerja saya	144	175	82.29%	Puas
7	Perhatian pimpinan terhadap koreksi atas pekerjaan saya merupakan bentuk apresiasi pimpinan terhadap pekerjaan saya	139	175	79.43%	Puas
8	Saya merasa puas jika pimpinan selalu melihat perkembangan pekerjaan saya dengan cermat	150	175	85.71%	Sangat Puas
9	Pekerjaan yang saya lakukan dan posisi kerja saat ini sudah sesuai dengan kemampuan saya	135	175	77.14%	Puas

10	Bekerja di organisasi saat ini sudah mampu memberikan kesejahteraan bagi saya	141	175	80.57%	Puas
11	Pekerjaan yang saya lakukan dan posisi kerja saat ini sudah sesuai dengan kemampuan saya	142	175	81.14%	Puas
12	Bekerja di organisasi saat ini sudah mampu memberikan kesejahteraan bagi saya	149	175	85.14%	Sangat Puas
	Jumlah	1.672	2.100	79.62%	Baik

Pernyataan Responden Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian variabel kinerja memiliki 5 indikator yaitu, a) kualitas kerja, b) kehadiran dan ketepatan waktu, c) inisiatif, d) kemampuan dan e) komunikasi. Gambaran secara lebih jelas skor pada masing-masing pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Persentase Hasil Penelitian Berdasarkan Pernyataan Kinerja

No	Pernyataan	Skor Capaian	Skor Maksimal	%	Kriteria
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang ditentukan	141	175	80.57%	Baik
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan kerapihan pekerjaan tidak dikesampingkan	141	175	80.57%	Baik
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diemban dengan cekatan.	141	175	80.57%	Baik
4	Saya selalu menyusul jadwal pekerjaan dengan cermat	152	175	86.86%	Sangat Baik
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	137	175	78.29%	Baik
6	Saya datang dan pulang tepat waktu, dan sangat disiplin dalam bekerja,	144	175	82.29%	Baik
7	Saya mempunyai metode khusus dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan	143	175	81.71%	Sangat Baik
8	Saya mampu membuat keputusan yang cepat terkait masalah pekerjaan	146	175	83.43%	Baik
9	Saya mampu menciptakan hal-hal baru dan solusi terbaik dalam bekerja	140	175	80.00%	Baik
10	Saya dapat bekerja maksimal walau tidak diawasi oleh pimpinan	141	175	80.57%	Baik
11	Saya mempunyai kemampuan pengetahuan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan pegawai lain	126	175	72.00%	Baik
12	Saya mempunyai kemampuan menganalisa dengan baik	136	175	77.71%	Baik
13	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dan memberikan kontribusi yang optimal dalam bekerja	133	175	76.00%	Baik

14	Saya lebih aktif dalam bekerja dibandingkan dengan pegawai lain	136	175	77.71%	Baik
15	Saling membantu dan mengkondisikan suasana kerja yang efektif dan efisien adalah cara saya bekerja	160	175	91.43%	Sangat Baik
	Jumlah	2.117	2.625	80.65%	Baik

Analisis Inferensial

Regresi Linier Berganda

Untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen terhadap nilai variabel independen didapat persamaan regresi linear berganda seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.988	5.894		1.355	.185
Gaya Kepemimpinan (X1)	.601	.232	.463	2.587	.014
Kepuasan Kerja (X2)	.498	.212	.421	2.352	.025

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari data tabel nilai koefisien diatas, persamaan regresi yang terbentuk antara variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja staf dan guru pada SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah adalah $Y = 7,899 + 0,601X_1 + 0,498X_2$ yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independent, bila variable independent meningkat sebesar 1 satuan point, maka kinerja staf dan guru juga akan meningkat sebesar 7,899 satuan point.
2. Bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel gaya kepemimpinan maka variabel kinerja staf dan guru akan meningkat sebesar 0,601 point dengan asumsi variabel lain tidak berubah.
3. Bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja maka variabel kinerja staf dan guru juga akan meningkat sebesar 0,498 point dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien gaya kepemimpinan lebih besar dari pada koefisien kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan lebih tinggi atau dominan dibandingkan variabel lainnya dalam mempengaruhi kinerja staf dan guru pada SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui hubungan variabel secara parsial tersebut digunakan analisis statistik korelasi *Product Moment*, seperti pada tabel berikut :

Tabel 6. Koefisien dan Korelasi Determinasi

		Pengawasan (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja (Y)
Pengawasan (X1)	Pearson Correlation	1	.855**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	35	35	35
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.855**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	35	35	35
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.822**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	35	35	35

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

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja positif 0,822. Berdasarkan pedoman dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi nilai tersebut berada pada interval koefisien 0,80 – 1,000 dimana tingkat hubungan kedua variabel tersebut dalam kategori “Sangat Kuat”. Dari nilai koefisien korelasi tersebut didapat nilai Koefisien Determinasi (KD) = $(R^2) = 0,822^2 = 0,675 \times 100\% = 67,5\%$. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dapat menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 67,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.
2. Koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja positif 0,816. Berdasarkan pedoman dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi nilai tersebut berada pada interval koefisien 0,80 – 1,000 dimana tingkat hubungan kedua variabel tersebut dalam kategori “Sangat Kuat”. Dari nilai koefisien korelasi tersebut didapat nilai Koefisien Determinasi (KD) = $(R^2) = 0,816^2 = 0,665 \times 100\% = 66,5\%$. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) dapat menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 66,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Untuk mengetahui besarnya korelasi ketiga variabel secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.707	6.36832

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai korelasi secara bersama-sama (R) sebesar 0,851. Berdasarkan pedoman dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi nilai tersebut berada pada interval koefisien 0,80 – 1,000 dimana tingkat hubungan **Kinerja** kedua variabel tersebut dalam kategori “Sangat Kuat”.

Dari nilai koefisien korelasi tersebut didapat nilai Koefisien Determinasi (KD) = $(R^2) = 0,851^2 = 0,724 \times 100\% = 72,4\%$. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 72,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap (Y)

Tabel 8. Uji Hipotesis Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.447	6.251		1.511	.140
Gaya Kepemimpinan	1.068	.129	.822	8.307	.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji t terhadap variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8,307 dengan tingkat signifikansi 0,001. Jika nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan jumlah $n = 35$ maka didapat nilai df -nya adalah : $N-2 = 35-2=33$ pada taraf nyata 0,05, diperoleh nilai kritis sebesar 1,692. Kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima atau gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 9. Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.352	5.800		2.475	.019
Kepuasan Kerja	.966	.119	.816	8.120	.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t tersebut terhadap variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8,120 dengan tingkat signifikansi 0,001. Jika nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan jumlah $n = 35$ maka didapat nilai df -nya adalah : $N-2 = 35-2=33$ pada taraf nyata 0,05, diperoleh nilai kritis sebesar 1,692. Kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima atau kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis ketiga dari penelitian ini menduga bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja staf dan guru pada SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah, dan untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji F. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dan koefisien korelasinya signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dapat pula dilihat dari *level of significant* $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima seperti pada tabel berikut :

Tabel 10. Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

ANOVA^b

Model	Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3406.968	2	1703.484	42.004	.001 ^a
Residual	1297.775	32	40.555		
Total	4704.743	34			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel diatas bahwa diketahui Nilai F_{hitung} sebesar 42,004 pada tingkat signifikansi 0,001, dengan menentukan tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 32$, maka dari F_{tabel} didapat nilai 3.29. Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja staf dan guru pada SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah yang dinyatakan bahwa dengan uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,307 dengan tingkat signifikansi 0,001. Jika nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan jumlah $n = 35$ maka didapat nilai df -nya adalah : $N-2 = 35-2=33$ pada taraf nyata 0,05, diperoleh nilai kritis sebesar 1,692, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Besarnya koefisien determinasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 67,5%.

Pemimpin adalah orang yang dapat mengarahkan orang lain yang ada di sekelilingnya dengan melakukan kerja sama dalam mencapai suatu tujuan di dalam organisasi. Kepemimpinan akan melibatkan pihak lain seperti anggota atau pegawai yang bekerja. Para pegawai harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pimpinan, karena tanpa adanya pegawai maka pemimpin tidak akan ada juga. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2012), bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya di dalam suatu organisasi. Menurut Thoah (2007), Oktaviannur & Putra (2016), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang ditujukan seseorang atau yang digunakan seseorang pada saat tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara dalam mengatur dan menggerakkan orang lain untuk mengikuti kemauan yang diharapkan oleh pimpinan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Seorang pemimpin memiliki hak dan kewajiban di suatu organisasi untuk mengatur dan memerintah segala sesuatu dengan benar dan sesuai tujuan organisasi. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh pegawainya. Pemimpin harus mampu memadukan kebutuhan pegawainya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya. Melalui gaya kepemimpinan yang dapat menggerakkan dan memberdayakan pegawainya, maka gaya kepemimpinan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan gaya kepemimpinan yang baik maka akan membantu pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal, dan hal tersebut akan membantu meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan tepat Gaya Kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja staf dan guru pada SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah yang dinyatakan bahwa dengan uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,629 dengan tingkat signifikansi 0,001. Jika nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan jumlah $n = 35$ maka didapat nilai df -nya adalah : $N-2 = 35-2=33$ pada taraf nyata 0,05, diperoleh nilai kritis sebesar 1,692, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima atau kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Besarnya koefisien determinasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 66,5%.

Barusman & Riorini (2012), Seseorang yang mengalami kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Semakin terpenuhinya aspek-aspek kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat terbentuk salah satunya dari penghasilan, kesejahteraan dan juga tidak terlepas dari perhatian pimpinan. Hal ini akan mendorong pegawai untuk berusaha mencapai kinerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Namun, apabila pegawai mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan memenuhi tuntutan pekerjaan secara kuantitas dan kualitas.

Kepuasan kerja terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada guru juga dapat memengaruhi kinerja karena akan memberikan dorongan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Rekan kerja yang mendukung akan mendorong terbentuknya kepuasan kerja. Pegawai juga akan cenderung merasa senang apabila memiliki rekan kerja yang ramah, dapat bersosialisasi dan mampu bekerja sama dengan baik antar pegawai. Pegawai yang memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini akan menimbulkan dampak ketika pegawai memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja. Selain itu dengan adanya dukungan dari atasan akan memacu pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kepuasan kerja staf dan guru pada SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah perlu ditingkatkan agar staf dan guru lebih terfokus pada usaha untuk mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh sekolah. Apabila guru merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka ia akan merasa senang dan nyaman untuk bekerja pada sekolah tersebut. Pendapat ini diperkuat dengan teori dari Robbins (2009) dalam penjelasannya disebutkan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Kusumayani (2013) yang berjudul "Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura" menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja tercermin dari guru itu sendiri dalam bersikap untuk melaksanakan tugasnya. Seorang guru yang disegani oleh masyarakat tidak hanya melihat kepuasan kerja itu berdasarkan upah secara materi yang diterima. Akan tetapi kepuasan itu juga dilihat dari kesuksesan seorang guru dalam mendidik peserta didik di sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf dan guru SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini dibuktikan dari uji F dimana hasil perhitungan diketahui Nilai F_{hitung} sebesar 42,004 pada tingkat signifikansi 0,001, dengan menentukan tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 32$, maka dari F_{tabel} didapat nilai 3.29. Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja staf dan guru pada SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Selatan. Besarnya koefisien determinasi antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pegawai SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah adalah sebesar 72,4% sedangkan sisanya sebesar 27,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak penulis dikaji dalam penelitian ini.

Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, semakin tinggi kedua faktor tersebut maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai. Semua indikator dalam penelitian ini baik variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai arti dan pengaruh dalam meningkatkan kinerja staf dan guru pada SDN III Gunung Madu Kabupaten Lampung Tengah.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

- Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja staf dan guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 67,5%.
- Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja staf dan guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,5%.
- Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja staf dan guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 72,4% dan 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Implikasi

Dari kesimpulan diatas dapat dikemukakan implikasi sebagai berikut:

- Pada variabel gaya kepemimpinan, pernyataan yang memiliki nilai terendah berdasarkan skor capaian adalah pernyataan nomor 10, yaitu "Pimpinan memberikan keleluasaan kepada pegawai mengambil tindakan untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam bekerja". Oleh karena itu disarankan kepada pimpinan untuk dapat memotivasi para staf dan guru agar mampu memberikan solusi setiap menghadapi permasalahan pekerjaan, memberikan kepercayaan yang tinggi terhadap pegawai untuk menyelesaikan masalah sendiri serta mengayomi kepada seluruh unsur-unsur dalam lingkungan sekolah atas keputusan yang diambil oleh staf maupun guru.
- Pada variabel kepuasan kerja, pernyataan yang memiliki nilai terendah berdasarkan skor capaian adalah pernyataan nomor 3, yaitu "Pimpinan selalu berperan aktif dan berinteraksi langsung dengan pegawainya dalam setiap pekerjaan." Sesuai dengan hasil penelitian tersebut maka pimpinan untuk dapat lebih menyesuaikan gaya kepemimpinannya khususnya dalam berinteraksi dengan para staf dan guru, berbau bersama dalam menyelesaikan pekerjaan, menumbuhkan suasana kerja yang kondusif pada situasi dan kondisi kerja apapun agar kepemimpinannya dapat lebih efektif dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi.
- Pada variabel kinerja pegawai, pernyataan yang mempunyai nilai terendah adalah pernyataan nomor 11, yaitu "Saya mempunyai kemampuan pengetahuan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan pegawai lain". Oleh karena itu disarankan kepada pimpinan untuk memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk dapat meningkatkan kompetensi bidang baik dengan mengikuti bimtek, diklat teknis sesuai dengan bidang tugas yang diembannya.

4. Diperlukan penelitian lanjutan tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di luar variabel ini. Penelitian lanjutan ini sangat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain secara positif benar-benar menjadi unsur yang mempunyai pengaruh maupun yang determinan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara umum.
5. Membandingkan hasil penelitian tentang faktor-faktor lain yang berhubungan disiplin dengan penelitian ini sehingga akan diperoleh informasi faktor manakah yang mempunyai kecenderungan lebih besar dan mempunyai pengaruh terhadap disiplin pegawai sehingga akan lebih diperhatikan dalam menentukan kebijakan dalam pengembangan organisasi.

Daftar Pustaka

- Alam, Iskandar Ali & Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Artadi Febri Furqon, 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Barusman, Andala Rama Putra & Riorini, Vandayuli Sri. 2012. *Zone of Tolerance Moderates Satisfaction Customer Trust and Inertia - Customer Loyalty in Commercial Bank. internasional*
- Barusman, Andala Rama Putra, Rulian, Evelin Putri and Santoso. 2019. *The Antecedent of Customer Satisfaction and Its Impact on Customer Retention in Tourism as Hospitality Industry*. *International Journal of Advanced Science and Technology* Vol. 28, No. 8s, pp. 322-330
- Kusumayani. 2013. Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura. *E-journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha. Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 tahun 2013)*.
- Miftah,Toha. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Oktaviannur, Moh, & Putra, Oky Alvian P. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 6, No;2.
- Rivai. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizky Budi Hermawan. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Garda Wahana Perkasa Surabaya.
- Robbins, S.P. 2009, *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Indonesia. Jakarta. Penerbit: PT. Prenhallindo
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan RAD*. Bandung. Alfabeta
- Supriyanto. 2008. *Metodologi Riset Bisnis*. Universitas Bandar Lampung.
- Warganegara, Tri Lestira Putri. 2015. Peranan Kepuasan Kerja Dalam Mengendalikan Perilaku Prokrastinasi Melalui Loyalitas Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 5, No, 2.