

# Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Operator Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Jakarta Timur I

Fetia Nurul Hidayat<sup>1</sup>, Neti Karnati<sup>2</sup>, Madhakomala<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup>fetianurul.fn@gmail.com

## Abstrak

Tenaga operator sekolah dasar begitu besar perannya dalam satuan pendidikan. Sinergi kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kinerja pada lingkungan satuan pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kinerja terhadap kinerja operator sekolah. Penelitian ini dilakukan pada 160 operator sekolah dasar pada lima kecamatan wilayah Administrasi Jakarta Timur I. Pengambilan sampel menggunakan metode *proportional random sampling* berdasarkan rumus slovin. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode *survey*. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, Teknik analisis yang digunakan adalah *path analysis* (analisis jalur). Temuan pada penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga operator sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga operator sekolah dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 18,53%. Kemudian kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja tenaga operator sebesar 27,31%. Lalu terhadap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja sebesar 40,01%. Maka terdapat relevansi kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas kinerja operator sekolah dasar di wilayah Administrasi Jakarta Timur I, dengan efek gabungan keduanya memainkan peran yang signifikan dalam membentuk lingkungan kerja secara keseluruhan dan hasil.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, Kinerja Operator Sekolah

## Pendahuluan

Dalam mencapai keberhasilan pendidikan terutama pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar (SD) tentu sangat diperlukan peran dari tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan dalam hal ini adalah salah satu kunci dalam mencapai berhasil atau tidaknya sistem pendidikan yang bertujuan untuk memenuhi standar mutu, baik standar produk maupun standar pelayanan pendidikan. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Tugas yang harus dilakukan oleh operator sekolah yaitu meliputi hampir seluruh aspek data sekolah, serta semua bentuk pelaporan yang berbasis komputer baik yang bersifat mandiri bagi pendidik serta tenaga kependidikan atau yang bersifat menyeluruh di sekolah sudah menjadi tugas operator sekolah. Hal tersebut yang menjadi sebab bahwa operator sekolah sangat dibutuhkan kinerjanya demi mencapai suatu tujuan pendidikan. Rafuddin dalam (Farwitawati dan Fithrie, 2022) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang diraih oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Senada dengan pendapat Robbins dalam (Sembiring et al, 2021) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses karena kinerja adalah sebuah hasil atau keluaran dari suatu proses maka banyak para pimpinan yang menyoroti kinerja bawahannya untuk memastikan perusahaan yang di pegangnya akan maju.

Kepala Sekolah merupakan pimpinan yang bertanggungjawab atas keberlangsungan semua kegiatan disekolah, dimulai dari kegiatan belajar mengajar, pelayanan administratif dan hubungan relasi dengan penduduk sekitar. (Setyowati et al, 2023) menyatakan “Kepemimpinan kepala sekolah dalam dunia pendidikan sangat diperlukan guna menunjang keberlangsungan proses dan pelaksanaan manajemen dengan tujuan agar tatanan sistem perencanaan dapat dilakukan sebagaimana visi dan misi masing-masing sekolah”. Sejalan dengan pendapat (Widodo dan Nurhayati (2020) menyatakan bahwa “Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu proses atau usaha kepala sekolah dalam memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, peserta didik, orang tua peserta didik dan pihak lain yang terkait untuk bekerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Dengan kata lain, bagaimana cara kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah. Dalam kegiatan administrasi, Kepala Sekolah bertindak sebagai pengawas dan pembina atas jalannya layanan administrasi sekolah. Keberhasilan pelayanan administrasi dapat dilihat dari bagaimana kepala sekolah tersebut melakukan bagian tugasnya sebagai administrator.

Kini tenaga operator sekolah tidak lagi dipandang sebagai tambahan di sekolah melainkan telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam manajemen sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Di sekolah tenaga operator berfungsi untuk membangun sikap tim kerja untuk membantu tugas pokok kepala sekolah dalam mengelola sistem manajemen penyelenggara pendidikan. Maka diperlukan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang, tugas dan tanggung jawabnya. (Nurjanah et al., 2023) menyatakan Operator Sekolah/ Madrasah ialah orang yang berkeahlian dalam bidang perkomputeran atau ilmu teknologi, baik cara-cara mengoperasikannya sampai cara merawat dan memperbaikinya. Operator pendidikan juga dituntut menguasai berbagai sistem internet dan pengembangannya serta yang utama ia mampu mengelola data-data pendidikan di sekolah atau madrasah. Lalu diperkuat oleh pendapat (Kalkan et al., 2020) *“The school administrator should build a strong foundation for long-term transactional development in the structure of the school and the understanding of management for creating a strong image by making a modification. This structure affects the inner image, and the performance of the partners would be increased by providing a perception of the school as good by teachers, students, and parents”*.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, yang menjadi pengaruh dalam keberhasilan kinerja tenaga operator sekolah terdapat juga pengaruh dari kepuasan kerja. Handoko mengemukakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Widia & Rusdianti, 2020). Demikian pula sejalan dengan pendapat Gibson et al. dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pelayanan mereka yang berasal dari persepsinya tentang pekerjaannya. Vroom sebagaimana dikutip oleh (Handayani et al., 2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konsepsi dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan. Senada dengan (Sutrisno, 2022) menyatakan kualitas kinerja seorang karyawan bisa dikatakan perbandingan antara capaian yang diperoleh perusahaan dengan pengorbanan yang diberikan perusahaan, dalam hal ini dapat mencakup

sumber daya manusia yang ada di dalamnya karyawan itu sendiri serta biaya yang dikeluarkan untuk menggaji karyawan tersebut.

Namun masih ada lembaga pendidikan yang belum mampu memberikan kepuasan kerja bagi operator sekolah yang dimilikinya. Kurangnya apresiasi penghargaan yang didapat dari rekan kerja, hubungan interpersonal yang kaku, kurang saling membantu, maupun kurangnya perhatian dari rekan kerja di sekolah membuat operator sekolah kurang merasa dihargai. Sehingga kondisi tidak memberikan kepuasan ini akan berakibat pada individu yang tidak termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karenanya kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam menunjang *performance* atau kinerja sebuah organisasi, karena secara tidak langsung akan memicu kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerjanya. Padahal Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan dengan tepat agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat” (Pristiyanti, 2016). Artinya jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka akan berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai dan kualitas kinerja menjadi lebih baik.

(Priansa dan Somad, 2021) menyatakan bahwa “Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil, dimana hasil tersebut akan diperoleh jika pemimpin mengetahui apa yang diinginkannya”. Kata Pemimpin mempunyai arti yaitu memberikan, menuntun, mengarahkan, membimbing. Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dan kemampuan menjadi maksimal dalam mencapai tujuan. “suatu kemajuan dapat di capai dari kepemimpinan, ketika kepemimpinan tersebut dapat memberikan perubahan artinya akan memberikan sebuah peradaban”. Kepemimpinan sekolah yang kuat mampu menggerakkan dan mendayagunakan setiap sumber daya sekolah secara efektif (Haris, 2018). Kemudian juga diperkuat oleh pendapat (Mathew et al., 2022) juga menyebutkan mengenai pengertian kepemimpinan sebagai “*This means that leadership is not necessarily a trait or characteristic that resides in the leader but a transactional event that occurs between the leader and the followers. Process implies that the leader and the follower affect each other, and that leadership is a shared responsibility among all involved. Leadership may also be defined in terms of influence that takes place between the leader and followers*”. Kepemimpinan merupakan peristiwa transaksional antara pemimpin dan pengikut. Dan kepemimpinan menjadi tanggung jawab bersama karena saling berpengaruh baik terhadap pemimpin maupun pengikutnya.

Dari beberapa hasil penelitian yang peneliti temukan diantaranya yaitu operator sekolah dasar negeri untuk meningkatkan kinerja tenaga operator sekolah, pemerintah belum memberikan perhatian khusus. Hal ini terlihat dari belum adanya pelatihan khusus yang diberikan. Terakhir untuk mencapai target kinerja, LPMP DKI Jakarta melakukan kegiatan “Sosialisasi Pemenuhan Validitas Dapodik bagi Kepala Sekolah dan Bimbingan Teknis Pemenuhan Validitas Dapodik bagi Operator Sekolah” sebanyak 500 sekolah di Provinsi DKI Jakarta yang dilaksanakan selama bulan Agustus 2020 dilakukan secara daring melalui *zoom meeting* yang diikuti 138 tenaga operator di wilayah Jakarta Timur.

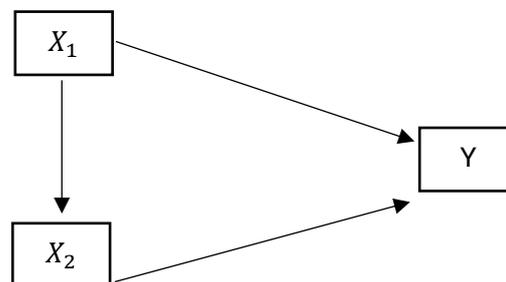
Oleh karena itu, dapat dikatakan tingkat kinerja tenaga operator sekolah di Jakarta Timur 1 masih tergolong rendah terlihat dari kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang diberikan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga operator sekolah. Kelancaran mutu layanan pendidikan dipengaruhi oleh kinerja dan motivasi Operator itu sendiri. Motivasi kerja memiliki peranan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi Operator dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Membangun kerjasama yang bersinergi antara kepala sekolah dan operator yang baik, membuat mutu layanan pendidikan bisa ditingkatkan dan diperbaiki kembali. Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam tentang

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Operator Sekolah Dasar Negeri di Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pentingnya kepemimpinan kepala sekolah selaku pengawas dalam seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di suatu sekolah yang akan berdampak positif bagi kemajuan sekolah. Selain itu jika tenaga operator sekolah dalam menjalankan tugas mendapat kepuasan kerja yang tinggi, maka operator sekolah akan mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar landasan untuk mengembangkan konsep kinerja dan dapat dijadikan informasi serta masukan dalam merumuskan konsep kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga operator sekolah dasar negeri di Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan Metode Survei. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Teknik ini dipilih dengan pertimbangan untuk menguji pengaruh variabel yang selanjutnya mengetahui pengaruh langsung antara variabel-variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Data yang diambil dilapangan berupa angka kuantitas, yang selanjutnya akan diolah secara statistik. Maka untuk pengelolaan data tersebut dibutuhkan perlakuan sesuai kaidah statistik. Mulai dari pengujian reliabilitas dan validitas untuk menghasilkan data yang sesungguhnya sehingga dapat tertukar. Selanjutnya dilakukan uji prasyarat normalitas dan analisis regresi untuk menguji pengaruh antar variabel.



Gambar 1. Desain Penelitian

### Keterangan:

- $X_1$  : Kepemimpinan Kepala Sekolah
- $X_2$  : Kepuasan Kerja
- $Y$  : Kinerja Tenaga Operator Sekolah
- ➔ : Pengaruh Langsung

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling*. “*Proportional random sampling* adalah teknik yang mengambil sampel secara representatif dan setiap subjek ditentukan secara seimbang dengan banyaknya subjek dari setiap wilayah” (Arikunto. 2014). Dalam *proportional random sampling* setiap Tenaga Operator Sekolah memiliki kesempatan untuk menjadi sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dilakukan pada ketiga variabel penelitian, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Tenaga Operator Sekolah ( $Y$ ). Kuesioner merupakan lembaran

yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku. Sedangkan distribusi penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* dengan bentuk kuesioner tertutup yang berupa daftar pertanyaan dengan alternatif jawaban yang disediakan oleh peneliti.

Uji validitas dilakukan untuk mencari tahu sejauh mana suatu alat ukur menunjukkan ketepatan dan kesesuaian. Alat ukur yang dimaksud di sini adalah kuesioner. “Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti” (Sugiyono, 2018). Dalam kuesioner ini peneliti menggunakan pertanyaan tertutup yang ditunjukkan kepada responden, serta pertanyaan terbuka yang dimaksudkan untuk membantu peneliti dalam menganalisis data pada penelitian ini. Sebelum melakukan analisis statistik dengan menggunakan kuesioner, maka butir-butir pertanyaan harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji coba dianalisis dengan tujuan untuk menetapkan butir yang valid serta menghitung koefisien reliabilitas instrumen. Secara empirik, hal ini dilakukan dengan melihat koefisien korelasi (*Pearson Product Moment*) antara butir pertanyaan dengan total skor jawaban. “Validitas butir kuesioner diuji dengan menghitung koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson* ( $r_{hitung}$ ) antara skor butir dengan skor total dan membandingkannya dengan ( $r_{tabel}$ )” (Sugiyono, 2018).

## Hasil

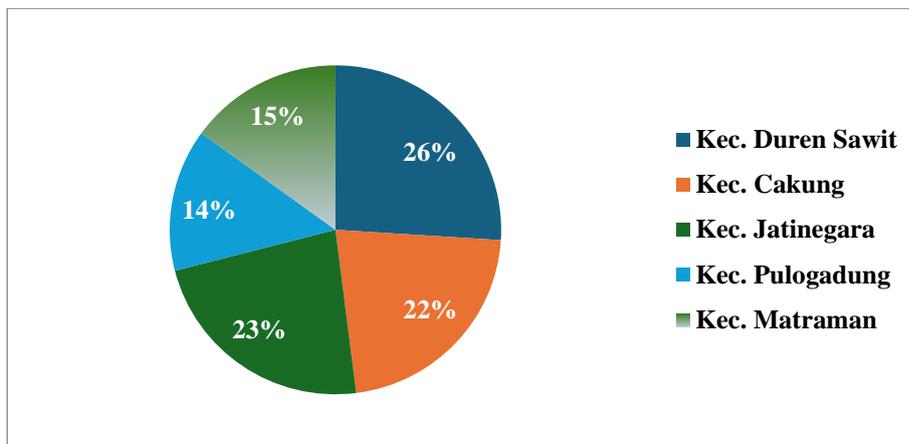
Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga operator sekolah di SD Negeri Wilayah 1 Jakarta Timur. Jumlah dari populasi tersebut adalah 268 tenaga operator sekolah. Sedangkan pengambilan sampel digunakan teknik *proportional random sampling* dan didapat 160 responden tenaga operator sekolah yang akan dijadikan sampel penelitian.

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan penulis kepada 160 responden tenaga operator sekolah, maka diperoleh pengelompokan sampel berdasarkan wilayah kecamatan dengan rincian sebagai berikut: untuk sampel kecamatan Cakung diperoleh sampel sebanyak 35 responden atau 22%, untuk sampel kecamatan Pulogadung diperoleh sampel sebanyak 23 responden atau 14%, untuk sampel kecamatan Jatinegara diperoleh sampel sebanyak 36 responden atau 23%, untuk sampel kecamatan Duren Sawit diperoleh sampel sebanyak 42 responden atau 26%, dan untuk sampel kecamatan Matraman diperoleh sampel sebanyak 24 responden atau 15% dari total sampel. Berikut tabel perbandingan masing-masing sampel berdasarkan kecamatan:

**Tabel 1. Distribusi frekuensi sampel berdasarkan kecamatan**

No.	Nama Kecamatan	Frekuensi	Presentase
1	Duren Sawit	42	26%
2	Cakung	35	22%
3	Jatinegara	36	23%
4	Pulogadung	23	14%
3	Matraman	24	15%
<b>Jumlah</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>

Dari data yang diperoleh tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



**Gambar 2. Distribusi frekuensi sampel berdasarkan kecamatan**

Dalam penelitian ini adalah skor setiap variabel yang diukur menggunakan kuesioner. Data tersebut diperoleh dari 160 responden yaitu tenaga operator sekolah pada SD Negeri di Kota Jakarta Timur Wilayah 1 (satu). Data penelitian terdiri dari atas skor kinerja tenaga operator sekolah yang ditetapkan sebagai variabel terikat Y, skor kepemimpinan kepala sekolah yang ditetapkan sebagai variabel bebas  $X_1$ , serta kepuasan kerja yang ditetapkan sebagai variabel bebas  $X_2$ . Deskripsi data disajikan menggunakan statistik deskriptif yaitu teknik statistik untuk menjelaskan ukuran data yang meliputi skor rata – rata, median, modus, varians, dan simpangan baku.

### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh  $L_{hitung}$  dan  $L_{tabel}$  untuk uji normalitas galat taksiran dari setiap pasangan variabel penelitian. Hasil perhitungan untuk pengujian disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 2. Ringkasan Hasil Pengujian Normalitas**

No.	Data Galat Taksiran	Nilai Statistik			Hasil Uji
		$L_{hitung}$	$L_{tabel}$	$\alpha =$ 0,05	
1	Y atas $X_1$	0,063	0,074		<b>Berdistribusi Normal</b>
2	Y atas $X_2$	0,050	0,074		<b>Berdistribusi Normal</b>
3	$X_2$ atas $X_1$	0,070	0,074		<b>Berdistribusi Normal</b>

Berdasarkan tabel di atas didapatkan hasil uji normalitas pada tiap – tiap pasangan variabel sebagai berikut:

- a. Uji normalitas galat taksiran kinerja tenaga operator sekolah (Y) atas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) diperoleh  $L_{hitung} = 0,063 < L_{tabel} = 0,074$  pada  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal sehingga persyaratan analisis dapat dipenuhi.

- b. Uji normalitas galat taksiran kinerja tenaga operator sekolah (Y) atas kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh  $L_{hitung} = 0,050 < L_{tabel} = 0,074$  pada  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal sehingga persyaratan analisis dapat dipenuhi.
- c. Uji normalitas galat taksiran kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) atas kepemimpinan kepala sekolah (X<sub>1</sub>) diperoleh  $L_{hitung} = 0,070 < L_{tabel} = 0,074$  pada  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal sehingga persyaratan analisis dapat dipenuhi.

Dari ketiga hasil uji tersebut membuktikan bahwa data yang diperoleh pada penelitian ini telah memenuhi kriteria analisis. Dengan demikian data tersebut bisa digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui teknik analisis jalur.

### Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi yang memperlihatkan hubungan matematis antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Tenaga Operator Sekolah (Y) yaitu  $Y = 106,559 + 0,31402 X_1$ . Hasil perhitungan untuk uji signifikansi dan linearitas regresi disajikan pada tabel ANAVA berikut:

**Tabel 3. ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas**

Sumber Varians	df	Jumlah Kuadrat JK	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub> $\alpha = 0,05$
Total	160	3989753			
Regresi (a)	1	3941014,51			
Regresi (b/a)	1	9031,84	9031,84	35,94**	3,901
Residu	158	39706,65	251,31		
Tuna Cocok	53	12571,65	237,2	0,92 <sup>ns</sup>	1,462
Galat Keliruan	105	27135	258,43		

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji signifikansi pada baris regresi diperoleh  $F_{hitung} = 35,94 > F_{tabel} (0,05; 1; 158) = 3,901$  pada  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan persamaan regresi sangat signifikan. Hasil uji linearitas regresi diperoleh  $F_{hitung} = 0,92 < F_{tabel} (0,05; 53; 105) = 1,462$  pada  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan persamaan regresi berbentuk linear.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi yang memperlihatkan hubungan matematis antara Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Tenaga Operator Sekolah (Y) yaitu  $Y = 97,0527 + 0,46021 X_2$ . Hasil perhitungan untuk uji signifikansi dan linearitas regresi disajikan pada tabel ANAVA berikut:

**Tabel 4. ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas**

Sumber Varians	df	Jumlah Kuadrat JK	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub> $\alpha = 0,05$
Total	160	3989753			
Regresi (a)	1	3941014,51			
Regresi (b/a)	1	13310,7	13310,7	59,36**	3,901
Residu	158	35427,79	224,23		
Tuna Cocok	59	3995,97	67,73	0,21 <sup>ns</sup>	1,454
Galat Keliruan	99	31431,82	317,49		

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji signifikansi pada baris regresi diperoleh  $F_{hitung} = 59,36 > F_{tabel} (0,05; 1; 158) = 3,901$  pada  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan persamaan regresi sangat signifikan. Hasil uji linearitas regresi diperoleh  $F_{hitung} = 0,21 < F_{tabel} (0,05; 59; 99) = 1,454$  pada  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan persamaan regresi berbentuk linear.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi yang memperlihatkan hubungan matematis antara Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) yaitu  $X_2 = 92,2588 + 0,52395 X_1$ . Hasil perhitungan untuk uji signifikansi dan linearitas regresi disajikan pada tabel ANAVA berikut:

**Tabel 5. ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas**

Sumber Varians	df	Jumlah Kuadrat JK	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$ $\alpha = 0,05$
<b>Total</b>	160	2772050			
<b>Regresi (a)</b>	1	2709202,5			
<b>Regresi (b/a)</b>	1	25144,41	25144,41	105,37**	3,901
<b>Residu</b>	158	37703,09	238,63		
<b>Tuna Cocok</b>	53	6347,94	119,77	0,29 <sup>ns</sup>	1,462
<b>Galat Keliruan</b>	105	44051,03	419,53		

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji signifikansi pada baris regresi diperoleh  $F_{hitung} = 105,37 > F_{tabel} (0,05; 1; 158) = 3,901$  pada  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan persamaan regresi sangat signifikan. Hasil uji linearitas regresi diperoleh  $F_{hitung} = 0,29 < F_{tabel} (0,05; 53; 105) = 1,462$  pada  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan persamaan regresi berbentuk linear.

Dalam penelitian ini dilakukan uji hipotesis berfungsi untuk menjelaskan pengaruh langsung antara ( $X_1$ ) kepemimpinan kepala sekolah terhadap ( $Y$ ) kinerja tenaga operator sekolah, ( $X_2$ ) kepuasan kerja terhadap ( $Y$ ) kinerja tenaga operator sekolah, serta ( $X_1$ ) kepemimpinan kepala sekolah terhadap ( $X_2$ ) kepuasan kerja menggunakan analisis jalur. Sebelum itu dilakukan perhitungan koefisien korelasi antar variabel yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 6. Koefisien Kolerasi antar Variabel**

No.	Analisis Data	Uji Koefisien Korelasi	Uji Signifikansi		Uji Koefisien Determinasi	Kesimpulan
			$T_{hitung}$	$T_{tabel}$ $\alpha = 0,05$		
1	$X_1$ terhadap $Y$	0,4305	5,9949	1,974	18,53%	Berkorelasi kuat/ berpengaruh positif/ dapat menjelaskan variabel
2	$X_2$ terhadap $Y$	0,5226	7,7047	1,974	27,31%	Berkorelasi kuat/ berpengaruh positif/ dapat menjelaskan variabel

3	$X_1$ terhadap $X_2$	0,6325	10,265	1,974	40,01%	Berkorelasi kuat/ berpengaruh positif/ dapat menjelaskan variabel
---	----------------------	--------	--------	-------	--------	--

Dari uraian di atas, ditemukan bahwa adanya pengaruh antar variabel endogen terhadap variabel eksogen pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja akan menyebabkan peningkatan pada variabel kinerja operator sekolah dasar. Pada variable pengaruh kepemimpinan kepala Sekolah terhadap kinerja tenaga operator sekolah dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,4305 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,167. Hal ini menunjukkan kinerja tenaga operator sekolah dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 18,53%. Kemudian pada variable pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga operator sekolah dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,5226 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,413. Hal ini menunjukkan kinerja tenaga operator sekolah dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 27,31%. Lalu terhadap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,6325 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,6325. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 40,01%.

Secara ringkas, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas kinerja operator sekolah dasar di wilayah Administrasi Jakarta Timur I, dengan efek gabungan keduanya memainkan peran yang signifikan dalam membentuk lingkungan kerja secara keseluruhan dan hasil.

## Pembahasan

### ***Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Operator Sekolah***

Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga operator sekolah dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,4305 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,167. Hal ini menunjukkan kinerja tenaga operator sekolah dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 18,53%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat menurut (Ahfas et al., 2018) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan profesionalitas pegawai tenaga operator sekolah yaitu: (a) Motivasi; (b) Kepemimpinan; (c) Sarana prasarana kerja; (d) Iklim kerja”. Dijelaskan juga oleh beberapa para ahli diantaranya adalah menurut (Priansa, 2017) dalam bukunya menyatakan bahwa “Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata”. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. (Ghaffari et al., 2017) “*Performance is the process through which managers ensure the employees’ activities and outputs are congruent with the organization’s goal*”. Kinerja merupakan proses dimana manajer memastikan aktivitas dan output karyawannya kongruen dengan tujuan organisasi.

Hasil penelitian dan kajian teoretik yang dikemukakan diatas bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja tenaga operator sekolah SD Negeri di Wilayah I Kota Jakarta Timur. Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja. Dengan kata lain kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja tenaga operator sekolah.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Bernadetha Rizki Kaize yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar di Kabupaten Bogor*”. Hasil penelitian ini menemukan terdapat pengaruh antara kepemimpinan

kepala sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar yang ditunjukkan pada koefisien regresi linier serta didukung persamaan regresi dengan kontribusi sebesar 18,4%. Dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga operator sekolah dasar dapat ditingkatkan sejalan dengan peningkatan kepemimpinan kepala sekolah.

### ***Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Operator Sekolah***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga operator sekolah dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,5226 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,413. Hal ini menunjukkan kinerja tenaga operator sekolah dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 27,31%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat (Imron, 2019) dalam penelitiannya yang menjelaskan “faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, kepuasan, komunikasi, memberi kompensasi, kepribadian, lingkungan, dan insentif”. Dijelaskan juga oleh beberapa para ahli diantaranya adalah menurut Byars dan Rue dalam (Priansa, 2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kemunduran atau kehancuran bagi perusahaan, baik secara cepat maupun perlahan. James dan Hannah dalam (Okechukwu, 2017) *stated that job satisfaction is a significant component in a work condition and it related to enhanced performance as well as improved commitment to the organization. Worker satisfaction has been a vital problem for academicians and scholars*. Artinya tingkat kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh pada kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan, sama halnya dengan lembaga pendidikan atau sekolah yang dimana tingkat kepuasan kerja seluruh stakeholder perlu diperhatikan, jika tingkat kepuasan kerja tinggi maka individu tersebut akan dengan senang hati melaksanakan pekerjaannya tanpa adanya beban sehingga akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian dan kajian teoretik yang dikemukakan diatas bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga operator sekolah SD Negeri di Wilayah I Kota Jakarta Timur. Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong meningkatnya kinerja tenaga operator sekolah, karena apabila kepuasan kerja tinggi maka kinerja tenaga operator sekolah juga meningkat atau sebaliknya. Dengan demikian nampaklah bahwa kepuasan kerja akan mendorong meningkatnya kinerja. Dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga operator sekolah.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Ramona Octaviannand, Nurmala K. Pandjaitan, dan Sadikin Kuswanto yang berjudul “*Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee’s Performance in XYZ Shipping Company*”. Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,204 berarti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,204 unit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ***Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,6325 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,6325. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 40,01%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hal tersebut ditegaskan oleh para ahli salah satunya menurut (Wahjosumidjo, 2013) mengatakan bahwa “Kepala sekolah harus mampu menjalankan peran sebagai pemimpin sekolah dengan baik yang nantinya berdampak pada gurunya. Dampak yang diterima guru salah satunya adalah kepuasan kerja hasil dari peran kepala sekolah yang dijalankan dengan optimal

oleh kepala sekolah". Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya yang cukup luas. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi beberapa karakteristik sekolah yang dapat mempengaruhi dari kepuasan kerja.

Hasil penelitian dan kajian teoretik yang dikemukakan diatas bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga operator sekolah SD Negeri di Wilayah I Kota Jakarta Timur. Dengan demikian hal yang perlu diperhatikan pimpinan yaitu perlu meningkatkan tingkat kepedulian kepada tenaga operator sekolah dan lingkungan sekolah, menyesuaikan pekerjaan setiap tenaga operator sekolah dengan kemampuan dan latar pendidikannya, serta tegas kepada setiap tenaga operator sekolah agar tetap memperhatikan ketelitian saat bekerja, sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan juga memuaskan. Dengan kata lain kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga operator sekolah.

Dan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saiful Niam, Yovitha Yuliejantiningih, dan Noor Miyono yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja SD di Kecamatan Dempet Kabupaten Demak*". Hasil penelitian uji hipotesis ditemukan terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dengan persamaan  $Y=11,581+0,770X_1$ ; kekuatan korelasi 0,869 dengan kontribusi sebesar 75,5%. Penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah yang optimal dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja di sekolah.

Maka implikasi dari hasil penelitian ini adalah beberapa rekomendasi dan upaya-upaya nyata yang terkait dengan kinerja tenaga operator sekolah melalui variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja Meningkatkan Kinerja Tenaga Operator Sekolah melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat melalui hal-hal seperti a) Pemerintah dan Kepala Sekolah selalu memberikan dukungan terhadap tenaga operator sekolah dalam berpartisipasi pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pemerintah atau Kepala Dinas Pendidikan b) Mengadakan pembinaan terhadap tenaga operator sekolah yang masih kurang kompeten dalam penggunaan aplikasi-aplikasi pemerintah c) Mengadakan *reward* dan *punishment* terhadap tenaga operator sekolah yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi maupun yang kurang.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga operator sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga operator sekolah dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 18,53%. Kemudian kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja tenaga operator sebesar 27,31%. Lalu terhadap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja sebesar 40,01%.

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga operator sekolah. Maka terdapat relevansi kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas kinerja operator sekolah dasar di wilayah Administrasi Jakarta Timur I, dengan efek gabungan keduanya memainkan peran yang signifikan dalam membentuk lingkungan kerja secara keseluruhan dan hasil. Namun, kekhususan konteks penelitian dan ketergantungan pada ukuran yang dilaporkan sendiri mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut dalam pengaturan yang beragam dan menggunakan alat pengukuran yang bervariasi untuk menggeneralisasi temuan ini dan memahami implikasinya dalam jangka panjang.

## Ucapan terima kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang ikut membantu peneliti dalam menyelesaikan riset ini, dimulai dari tempat peneliti menyelesaikan studi kemudian operator kepala satuan pelaksana pendidikan masing-masing lima wilayah kecamatan serta para operator sekolah dasar negeri wilayah di Administrasi Jakarta Timur I, yang ikut berkontribusi dalam penelitian ini.

Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda seperti lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, insentif dan lain sebagainya yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja tenaga operator sekolah.

## Referensi

- Ahfas, Harun, C. Z., & Ibrahim, S. (2018). Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Implementasi Absensi Sidik Jari. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, 6(4), 192–197. <http://etheses.uin-malang.ac.id/16928/1/15170044.pdf>
- Farwitawati, R., & Fithrie, S. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. 0761.
- Ghaffari, S., Mad Shah, I., Burgoyne, J., Nazri, M., & Rezk Salleh, J. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92–99. <https://ssrn.com/abstract=2969825http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Handayani, N., Nyoto, & Panjaiatan, H. P. (2023). *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Bisnis dan Manajemen (SENABIMA) Volume 1, Nomor 1, Maret 2023, halaman 82-95 Pengaruh*. 1(1), 82–95. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/senabima.v1i1.3503>
- Haris, Amin. (2018). *Kepemimpinan pendidikan : teori, studi kasus dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Imron A, Bagus, D. Imron, Ali. (2019). “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan”. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*. 2(1).10-16
- Kalkan, Ü., Altınay Aksal, F., Altınay Gazi, Z., Atasoy, R., & Dağlı, G. (2020). The Relationship Between School Administrators’ Leadership Styles, School Culture, and Organizational Image. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020902081>
- Mathew, P., Song, J., Ferch, S. R. (2022). *Global Servant-Leadership : Wisdom, Love, and Legitimate Power in the Age of Chaos*. London: Rowman & Littlefield Publishing Group.
- Nurjanah, P., Umkabu, T., & Pratiwi, D. (2023). Peran Operator Sekolah dalam Pengelolaan Sistem Data Pokok Pendidikan di SMA Negeri 4 Jayapura. *KARIWARI SMART: Journal of Education Based on Local Wisdom*, 3(1), 41–51. <https://doi.org/10.53491/kariwarismart.v3i1.458>
- Okechukwu, W. (2017). Influence of Training and Development , Employee Performance on Job Satisfaction Among the Staff of School of Technology Management and Logistics, University Utara Malaysia (STML, UUM). *Journal of Technology Management and Business*, 04(01), 1–16.
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Manajemen kinerja kepegawaian dalam pengelolaan SDM perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priansa, Donni Juni, Somad, Rismi. (2021). *Manajemen supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Pristiyanti, C. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 173–183.

- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, Vol. 4, No. 1, hal. 131–144.
- Setyowati, R. D., Uyun, M., & Isnaini, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Operator Smk. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 8(1), 141–149.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3476–3482. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan kepala sekolah : tinjauan teoretik dan permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widia, A., & Rusdianti, E. (2020). PENGARUH DISPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MODERATING. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 2(3), 1–29.
- Widodo, Hendro, Nurhayati, Etyk. (2020). *Manajemen pendidikan : sekolah, madrasah, dan pesantren*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

---Halaman ini sengaja dikosongkan---