

Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Regiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang)

**Putri Martika, Rahmad Laan, Vera Herlina Mustari
Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Kupang, Indonesia**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islam dan Religiusitas terhadap kepuasan kerja di SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang secara parsial; 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islam dan Religiusitas terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang secara parsial; 3) Bagaimana kepemimpinan Islam dan Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah SD Muhammadiyah kota Kupang sebanyak 28 Guru. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisi jalur path. Kepemimpinan Islami dan Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang. Kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang.

Kata kunci : *Kepemimpinan Islam, Religiusitas, dan Kepuasan Kerja Guru*

Abstract

This study aims to determine 1) How the influence of Islamic leadership and religiosity on job satisfaction at SD Muhammadiyah 2 Kupang City partially; 2) How Islamic leadership and religiosity affect teacher performance at SD Muhammadiyah 2 Kupang City partially; 3) How Islamic leadership and religiosity affect teacher performance with job satisfaction as an intervening variable at SD Muhammadiyah 2 Kupang City. This research is a causal associative research using quantitative approach. The sample of this research is Muhammadiyah Elementary School in Kupang city as many as 28 teachers. Data collection using a valid and reliable questionnaire. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis and path analysis. Islamic leadership and religiosity have a positive effect on the performance of teachers of SD Muhammadiyah 2 Kupang City. Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of teachers of SD Muhammadiyah 2 Kupang City. Islamic leadership and religiosity through job satisfaction affect the performance of teachers of SD Muhammadiyah 2 Kupang City.

Keywords: *Islamic Leadership, Religiosity, and Teacher Job Satisfaction*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu Pendidikan. SDM merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi (Wirawan, 2015). Maka dari itu agar suatu Instansi mendapatkan hasil yang maksimal diperlukan perhatian terhadap faktor sumber daya manusia pada Instansi tersebut. Gomes (2003) juga menyatakan bahwa unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh dalam pusat pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi maka guru harus mampu membawa siswa atau peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang. Oleh karena itu guru harus memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan mengembangkan profesinya yang berkesinambungan.

Masalah pendidikan di Indonesia apabila ditinjau dari sisi kualitas Sumber Daya Manusia masihlah jauh bila dibandingkan dengan negara lain, Indonesia menempati urutan ke 69 dari total 75 negara. Sejalan dengan kondisi peringkat pendidikan Indonesia dibandingkan negara-negara lain di dunia, banyak faktor yang menentukan keberhasilan dari peserta didik, mulai sarana dan prasarana sekolah, kondisi ekonomi orang tua, peran pendidikan, lingkungan belajar, lingkungan keluarga, faktor psikis dari peserta didik dan masih banyak faktor yang lainnya.

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, terdapat empat kompetensi dimana masing masing harus

dimiliki seorang guru. Komponen tersebut adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan kompetensi sosial.

Sekolah Muhammadiyah Kota Kupang yang merupakan lembaga pendidikan dari tingkat taman kanak-kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan, terlepas dari masalah diatas. untuk itu sekolah senantiasa melakukan upaya-upaya untuk mencegah ataupun mengatasi masalah kinerja guru tersebut. Berdasarkan hasil observasi penulis melakukan wawancara langsung kepada para siswa yang merupakan objek yang sangat terkait dan merasakan langsung dampak serta hasil dari kinerja guru.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah seorang pimpinan yaitu kepala sekolah. Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat sentral di sekolah dimana ia memiliki peran untuk memberikan tugas kepada guru-guru disekolah serta menentukan kebijakan di sekolah. Pendapat tersebut secara tersirat mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam pengambilan keputusan, maupun dalam mempengaruhi guru untuk melakukan tugasnya dengan baik.

Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Handoko dalam Sutrisno (2009:79) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Sekolah Muhammadiyah Kota Kupang merupakan salah satu dari sekian banyak sekolah yang berusaha meningkatkan kinerja tenaga pendidiknya, baik dengan cara mengikutsertakan para tenaga pendidiknya ke berbagai pelatihan, pemberian motivasi,

meningkatkan tingkat kepuasan kerja, maupun meningkatkan fasilitas sekolah guna menunjang kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka rumusan masalah ini: 1) Apakah gaya kepemimpinan Islam dan Religiusitas berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja; 2) Apakah gaya kepemimpinan Islam dan Religiusitas berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja guru; 3) Apakah gaya kepemimpinan Islam dan Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

Definisi manajemen Menurut Hasibuan (2002:1) mengemukakan bahwa: “manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Robbins (2004 : 6) manajemen adalah “sebagai proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni perencanaan, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007:15).

Sedangkan menurut Handoko (2000:4)

yaitu “manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Kepemimpinan Islam

Abu Sinn (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah kepemimpinan yang bersifat pertengahan, selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan, persamaan, tidak condong terhadap kekerasan dan kelembutan, tidak sewenang-wenang dan berbuat aniaya.

Nawawi (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan dilihat dari segi ajaran Islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT.

Subhan (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan Islami adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas yang diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepemimpinan dari bawahan/staf.

Indikator Kepemimpinan Islami

Menurut Mahazan, et al. (2015) kepemimpinan Islami dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kepercayaan/Integritas
- 2) Orientasi karyawan
- 3) Muhasabah (Retrospeksi)
- 4) Menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT
- 5) Kesabaran

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Islami

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Islami yang diambil dari karakteristik pemimpin Islami menurut Rivai & Arifin (2009) adalah:

- 1) Ketaqwaan kepada Allah
- 2) Kejujuran dan moral
- 3) Kompetensi dan keluasan ilmu pengetahuan
- 4) Kepedulian terhadap rakyat/bawahan
- 5) Inspirasi kepada orang lain
- 6) Kesabaran
- 7) Kerendahhatian
- 8) Kemauan untuk musyawarah

Efek Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami dalam penelitian Jumaning et al. (2017) berpengaruh positif dan signifikan terhadap moral karyawan, kepemimpinan tersebut dalam pekerjaannya selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan moral mereka dalam bekerja. Dalam penelitian yang sama terbukti bahwa kepemimpinan Islami terbukti meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan dalam penelitian Ithri & Cahyono (2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. Selain itu gaya kepemimpinan Islami juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan Islami (Rizki et al., 2017).

Religiusitas

McDaniel & Burnett (1990) mendefinisikan religiusitas sebagai kepercayaan pada Tuhan disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diyakini ditetapkan oleh Tuhan. Braam et al. (1997) mendefinisikan religiusitas sebagai arti-penting agama dibandingkan dengan arti-penting aspek kehidupan lainnya. Dan 3) Fauzan (2014) mendefinisikan

religiusitas sebagai tingkat keyakinan yang spesifik dalam nilai-nilai agama dan cita-cita yang diselenggarakan dan dipraktekkan oleh seorang individu.

Indikator Religiusitas

Menurut Huber & Huber (2012) ada 5 indikator religiusitas, yaitu:

- 1) Pengetahuan
- 2) Ideologi
- 3) Praktik publik
- 4) Praktik pribadi
- 5) Pengalaman

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Thouless (1992) menyebutkan faktor-faktor yang mungkin ada dalam perkembangan sikap keagamaan, yaitu:

- 1) Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial (faktor sosial)
- 2) Berbagai pengalaman yang membantu sikap keagamaan
- 3) Faktor-faktor yang seluruhnya atau sebagian timbul dari kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi
- 4) Berbagai proses pemikiran verbal (faktor intelektual).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaannya, seperti upah, gaya penyeliaan dan rekan sekerja. Gibson et al (2008:150). Handoko dalam Sutrisno (2009:79), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Tiffin dalam Sutrisno (2009:81), mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi

kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Stephen P. Robbins, 1996 : 26).

Kreitner dan Kinicki (2003:271) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu afektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Definisi ini berarti berarti kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kumar (2007) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pengawasan (*Supervision*), yang paling penting dalam kepuasan kerja adalah pengawasan dan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin
- 2) Kelompok sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di tempat kerjanya
- 3) Isi Pekerjaan (*Job Content*), merupakan faktor-faktor seperti penghargaan, tanggung jawab, kenaikan jabatan dan prestasi yang ada dalam performansi seorang karyawan
- 4) Tingkat Pekerjaan, Suatu penelitian menyatakan bahwa orang yang memiliki

tingkat pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

- 5) Kekhususan (*Specialization*), Kekhususan kerja mengarahkan kepada efisiensi kerja, tetapi pada saat yang sama juga menurunkan kepuasan kerja.
- 6) Usia, Hubungan antara usia dari seorang karyawan dengan kepuasan kerja mereka sangatlah kompleks dan menarik.
- 7) Ras dan Jenis Kelamin, Sebuah penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki warga minoritas dan warga kulit hitam lebih rendah dibandingkan warga kulit putih di Amerika dan tidak ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pria dan wanita dalam bekerja.
- 8) Tingkat Pendidikan, seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung untuk menetapkan ekspektasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka.

Dimensi Kepuasan Kinerja

Kepuasan kerja juga berasal dari faktor-faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyeliaan (*supervisi*), kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan. Dari sejumlah dimensi yang dihubungkan dengan kepuasan kerja, lima diantaranya memiliki karakteristik yang sangat penting.

- 1) Upah, jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar
- 2) Pekerjaan, keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik
- 3) Memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab
- 4) Kesempatan Promosi, tersedia kesempatan untuk maju
- 5) Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan
- 6) Rekan sekerja, di mana rekan

sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong

Kinerja Guru

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Benardin dan Russel (1993) memberikan definisi tentang prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Simamora (2003:45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Shadily (1992:423), mengatakan kinerja atau performance adalah berdaya guna prestasi atau hasil.

Dapat disimpulkan bahwa performance adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

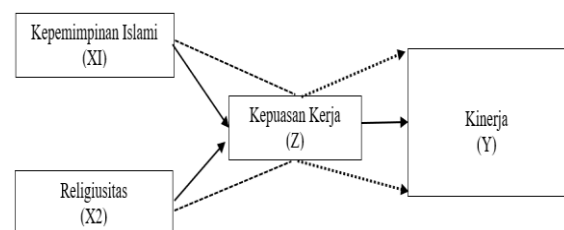
Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009:166) mengemukakan Adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- 1) Usaha (effort), yang menunjukkan sejumlah senergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas,
 - 2) Abilities, yaitu sifat-sifat personel yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas:
 - 3) Role/Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
- Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang

memengaruhi prestasi kerja atau kinerja adalah:

- 1) Kondisi Fisik
- 2) Peralatan:
- 3) Waktu,
- 4) Material
- 5) Pendidikan,
- 6) Supervisi,
- 7) Desain Organisasi,
- 8) Pelatihan: Dan
- 9) Keberuntungan

Kerangka Teoritis



Keterangan:

: Pengaruh Langsung

: Pengaruh Tidak Langsung

Metode

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Sekolah Dasar Muhammadiyah Kota Kupang pada bulan Maret-Juni 2023.

Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru dengan jumlah 28 orang pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 2 Kota Kupang. sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian, yakni 28 orang.

Variabel, Defenisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Variabel independen yang digunakan dalam penelitian adalah Kepemimpinan Islam dan Relegiusitas.
- 2) Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian adalah Kinerja.
- 3) Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian adalah Kepuasan

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ::

a. Analisis Regresi Linier

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja, dua variabel independen yang meliputi kepemimpinan Islami dan religiusitas dan satu variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi berganda.

b. Analisis Jalur Path

Analisis jalur untuk mengetahui hubungan struktural berbagai variabel bebas dan variabel terikat serta besarnya pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung serta pengaruh total dari model yang dibangun dalam penelitian (Trianto, 2015).

Persamaan substrukturalnya adalah sebagai berikut:

$$Z = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e \quad (2)$$

Pengujian Hipotesis (Uji secara persial)

1. Uji T (Uji secara persial)

Menguji pengaruh secara parsial dari variabel bebas, yaitu merek (X1), harga (X2) dan promosi (X3) secara bersama-sama terhadap keputusan membeli konsumen (Y) sebagai variabel terikat (SPSS versi 23).

Kriteria pengujian hipotesis dalam Uji Regresi secara Parsial (Uji t) adalah sebagai berikut:

H_a diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $p \geq \alpha$ di mana $\alpha = 0,05$ (5%)

H_o ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p > \alpha$ di mana $\alpha = 0,05$ (5%)

2. Uji Mediasi (sobel test)

Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%, dengan nilai Z hitung dibandingkan dengan nilai Z tabel (1,96), jika nilai Z hitung > Z tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi. Jika nilai Z hitung < Z tabel maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pengaruh mediasi.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + a^2 SE_b^2}}$$

Dimana

A : Koefisien regresi variabel independent terhadap variabel mediasi.

B : Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen.

SE_a : Standar error of estimation dari pengaruh variabel independent terhadap variabel mediasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang

Diketahui bahwa variabel kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) 0,362 ($p < 0,001$). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa variabel kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang **hipotesis pertama diterima.**

2. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang

Diketahui bahwa variabel religiusitas berpengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) 0,387 ($p < 0,001$). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa variabel religiusitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang **hipotesis kedua diterima.**

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang

Diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) 0,414 ($p < 0,001$). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang, **hipotesis ketiga diterima.**

4. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja guru melalui kepuasan Kerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang.

Diketahui bahwa variabel kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi berganda diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islami (β) 0,362 ($p < 0,001$) menjadi (β) 0,117 ($p > 0,05$) dan religiusitas (β) 0,387, ($p < 0,001$) menjadi (β) 0,209 ($p < 0,01$) pada kinerja. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang;

hipotesis keempat diterima

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, makadapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang, kontribusi variabel kepemimpinan Islami dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,124 yang artinya kepemimpinan Islami mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 12,4%.
2. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang, kontribusi variabel religiusitas dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,143 yang artinya religiusitas mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 14,3%.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang, kontribusi variabel kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,163 artinya variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 16,3%.
4. Kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 2 Kota Kupang. Kontribusi mediasi kepuasan kerja pada mediasi variabel kepemimpinan Islami dan religiusitas dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,212 yang artinya variabel kepemimpinan Islami dan religiusitas yang dimediasi kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 21,2%.

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah diharapkan dapat memperbaiki komunikasi dan meningkatkan interaksi dengan guru . Hal ini bertujuan agar terjalin hubungan yang baik dan dapat menunjukkan kepada guru bahwa Kepala Sekolah merupakan sosok yang penyabar.
2. Peneliti selanjutnya dapat melakukan pengkajian lebih mendalam agar dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian ini.
3. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja guru , seperti beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

- Admodiwiro, Soebagio. *Manajemen Pendidikan*. PT Ardadizya, Jakarta. 2000.
- Agus Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Modul Program, Pasca Sarjana STIE IPWI, Jakarta, 1999
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*, Eresco, Jakarta, 2006
- Departemen Pendidikan Nasional, *Penilaian Kinerja Guru*, Direktorat Jenderal, 2008
- George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*. PT. Bumi Aksara: Bandung, 2000.
- Gibson, et. al., *Organisasi, perilaku, struktur dan proses*. Jakarta: Erlangga 2008
- Handoko, T. Hani, *Manajemen*. Edisi 2, Yogyakarta: BPFE, 2000
- Hasibuan , Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002
- Ilyas, Yaslis, *Kinerja : Teori, Penilaian, dan Penelitian*, Pusat Kajian Ekonomi.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly. Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta. 2003.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat, Jakarta, 2006.
- Panggabean, S., Mutiara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor, 2004.
- Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, Jakarta, 2008.
- Rivai, Veitzal., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2003
- Samsudin, Sadali, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia. Bandung, 2006
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 2007
- Soetopo, Hendyat., *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta, 2010
- Sondang P.Siagian., *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Penerbit Rhineka Cipta, Jakarta, 1994
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung, 2012.
- Sutrisno, Edi., *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta, 2009
- Tampubolon, Biatna Dulbert, 2007, *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Organisasi Yang Menerapkan SNI-19-9001-2001*, Jurnal Standarisasi Vol.9.No.3 Tahun 2007

Umam, Khaerul, *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia, Bandung 2010

Winardi., *Manajemen Perilaku Organisasi*. Cetakan kedua. Kencana Prenada. Media Group, Jakarta. 2010.

Wirawan., *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta, 2009.

<http://www.suarapembaharuan.com/News/1999.09.01-02>. Potret Guru Memasuki Millenium Ketiga. Suara Pembaharuan.

<https://news.detik.com/berita/3454712/jppi-indeks-pendidikan-indonesia-dibawah-ethiopia-dan-filipina>

Widana, M.E dan Sinaga B. 2010. *Dasar Dasar Pemasaran. Cetakan Pertama*. Karya Putra Darwat. Bandung