**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU**

**Fadrian Lahakim1, Ansar2,Besse Marhawati 3**

Jurusan Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

**E-mail**: [fadrianlahakim11@gmail.com](mailto:fadrianlahakim11@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru; (2) Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru; (3) Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru; (4) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru; dan (5) Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien 0,784 atau 78 %; (2) Iklim organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien 0,73 atau 73%; (3) Motivasi kerja guru berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien 0,12 atau 12%; (4) Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja guru dengan nilai koefisien 0,547 atau 54%; dan (5) Iklim organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja guru dengan nilai koefisien 0,33 atau 33%.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Iklim Organisasi; Motivasi Kerja Guru; Kepuasan Kerja Guru

***ABSTRACT***

This research aims to find out: (1) The influence of leadership style on teacher job satisfaction; (2) The influence of the organizational climate on teacher job satisfaction; (3) Influence of teacher's work motivation on teacher job satisfaction; (4) Influence of leadership style on teacher work motivation; and (5) The influence of the organization's climate on the motivation of teacher work in SDN in the District of Gorontalo City. The type of research used is quantitative. Data collection techniques use questionnaires, observations, and documentation. The results of this study show that: (1) Leadership style has a direct and positive effect on teacher job satisfaction with a coefficient of 0.784 or 78%; (2) The organizational climate has a direct and positive effect on teacher job satisfaction with a coefficient of 0.73 or 73%; (3) Teacher work motivation has a direct and positive effect on teacher job satisfaction with a coefficient of 0.12 or 12%; (4) Leadership style has a direct and positive effect on the teacher's work motivation with a coefficient of 0.547 or 54%; and (5) The organizational climate has a direct and positive effect on the work motivation of teachers with a coefficient of 0.33 or 33%.

© 2022 Fadrian Lahakim, Ansar, Besse Marhawati

Under The License CC-BY SA 4.0

**Sejarah Artikel:**

Diterima: Novermber 2021

Disetujui: Februari 2022

Dipublikasi: Juni 2022

**PENDAHULUAN**

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Pemerintah, dalam hal ini Menteri Pendidikan Nasional telah mencanangkan “Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan” pada tanggal 2 Mei 2002, dan lebih berfokus lagi, setelah diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendapat Mulyasa (2004:120) “Para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan”. Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan dapat ditunjukkan dengan adanya fenomena sekolah-sekolah yang memiliki keunggulan dan kompetitif. Salah satu indikasi sekolah yang memiliki keunggulan dan kompetitif adalah adanya tampilan sikap dan perilaku para siswanya sesuai dengan norma yang berlaku dan adanya peningkatan prestasi belajar siswa yang salah satunya dapat dilihat dari persentase kelulusan di atas standar nasional.

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan seorang yang dimiliki oleh seorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan kalau perlu orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membentuk tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh manajer dalam mengatur dan mempengaruhi guru untuk meningkatkan kerja mereka dalam rangka pencapaian tujuan sekolah. Pemimpin memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi dan kinerja guru.

Sehingga dalam pendidikan, kepemimpinan mengandung arti kemampuan atau daya untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan agar tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efesien.  Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dalam peranannya sebagai kepala sekolah. Menurut Mamik (2010), peran kepala sekolah tersebut mengarahkan guru pada peningkatan kesadaran, pemahaman, dan kesediaan mengikuti saran atau petunjuknya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui oleh pihak lain. Gaya kepemimpinan juga merupakan pola tingkah seorang pemimpin dalam proses mengerahkan dan mempengaruhi para pekerja.

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan sekolah yang berlangsung secara relatif yang dialami oleh guru mempengaruhi sikap-sikapnya dan itu berdasarkan kepada kepentingan secara bersama tentang “sikap” di sekolah. Suatu iklim timbul melalui interaksi dari anggota dan pertukaran perasaan diantara mereka iklim organisasi sekolah adalah kepribadiannya.

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Dalam hal ini akan menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SDN Se-kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo, sehingga diperoleh sampel sebesar 53 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Uji coba instrument terdiri dari: (1) Uji validitas data, dan (2) uji reliabilitas data. Sedangkan teknik analisis data terdiri dari: (1) Uji normalitas data, (2) menentukan persamaan regresi, (3) uji linearitas dan keberartian, (4) analisis korelasi Product Momen Pearson, dan (5) uji hipotesis statistik.

**HASIL PENELITIAN**

**Uji Normalitas Data**

Secara umum, hasil dari uji normalitas data keseluruhan variabel menyatakan bahwa data berdistribusi normal. Secara rinci, diuraikan sebagai berikut. **Pertama**, kepuasan kerja guru. Hasil pengujian normalitas data untuk variabel Y (Kepuasan Kerja Guru) menunjukkan skor x2 hitung = 5.34, sedangkan dari daftar distribusi frekuensi diperoleh harga x2 daftar (0.05)(20) = 9.488, sehingga dapat dikatakan bahwa x2 hitung ≤ x2 daftar (5.34 ≤ 9488). Hal ini menunjukkan bahwa data hasil penelitian untuk variabel Y berasal dari populasi yang berdistribusi normal. **Kedua**, gaya kepemimpinan. Hasil pengujian normalitas data untuk variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) menunjukkan skor x2 hitung = 8.04, sedangkan dari daftar distribusi frekuensi diperoleh harga x2 daftar (0.05) (20) = 9.488, sehingga dapat dikatakan bahwa x2 hitung ≤ x2 daftar (8.04 ≤ 9.488). Hal ini menunjukkan bahwa data hasil penelitian untuk variabel X1 berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

**Ketiga**, iklim organisasi. Hasil pengujian normalitas data untuk variabel X2 (Iklim Organisasi) menunjukkan skor x2 hitung = 6.22, sedangkan dari daftar distribusi frekuensi diperoleh harga x2 daftar (0.05) (20) = 9.488, sehingg dapat dikatakan bahwa x2 hitung ≤ x2 daftar (6.22 ≤ 9.488). Hal ini menunjukkan bahwa data hasil penelitian untuk variabel X2 berasal dari populasi yang berdistribusi normal. **Keempat**, motivasi kerja guru. Hasil pengujian normalitas data untuk variabel X3 (Motivasi Kerja Guru) menunjukkan skor x2 hitung = 5.85 sedangkan dari daftar distribusi frekuensi diperoleh harga x2 daftar (0.05)(20) = 9.488, sehingga dapat dikatakan bahwa x2 hitung ≤ x2 daftar (5.85 ≤ 9.488). Hal ini menunjukkan bahwa data hasil penelitian untuk variabel X3 berasal dari populasi berdistribusi normal.

**Uji Persamaan Regresi**

Secara umum, hasil dari uji persamaan regresi keseluruhan variabel menyatakan bahwa data berdistribusi normal. Secara rinci, diuraikan sebagai berikut. **Pertama**, regresi gaya kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Dari hasil perhitungan data untuk menentukan persamaan regresi X1 ke Y diperoleh Ŷ = 67.62 + 0.17X. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi perubahan sebesar satu unit pada variabel gaya kepemimpinan (X1), maka akan diikuti oleh perubahan rata-rata variabel kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0.17 unit. **Kedua**, regresi iklim organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Dari hasil perhitungan data untuk menentukan persamaan regresi X2 ke Y diperoleh Ŷ = 79.45 + 0.55X. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi perubahan sebesar satu unit pada variabel iklim organisi (X2) maka akan diikuti oleh perubahan rata-rata variabel kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0.55 unit.

**Ketiga**, regresi motivasi kerja guru (X3) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Dari hasil perhitungan data untuk menentukan persamaan regresi X3 ke Y diperoleh Ŷ =05.12+ 0.44X hal ini berarti bahwa setiap terjadi perubahan sebesar satu unit pada variabel motivasi kerja guru (X3) maka akan diikuti oleh perubahan rata-rata variabel kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0.44 unit. **Keempat**, regresi gaya kepemimpinan (X1) dengan motivasi kerja guru (X3). Dari hasil perhitungan data untuk menentukan persamaan regresi X1 ke X3 diperoleh Ŷ =17.93+ 0.25X. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi perubahan sebesar satu unit pada variabel gaya kepemimpinan (X1) maka akan diikuti oleh perubahan rata-rata variabel motivasi kerja guru (X3) sebesar 0.25 unit. Terakhir, **keenam**, regresi iklim organisasi (X2) dengan motivasi kerja guru (X3). Dari hasil perhitungan data untuk menentukan persamaan regresi X2 ke X3 diperoleh Ŷ =74.40+ 0.59X. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi perubahan sebesar satu unit pada variabel iklim organisasi (X2) maka akan diikuti oleh perubahan rata-rata variabel motivasi kerja guru (X3) sebesar 0.59 unit.

**Uji Linearitas dan Uji Keberartian**

Hasil uji linearitas data untuk pengujian X ke Y diperoleh nilai Fhitung sebesar 1,13 dengan nilai Ftabel (0.95)(23.28) diperoleh 1.96. Jadi nilai Fhitung lebih kecil dari nilai Ftabel yakni 1.13< 1.96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data ini bersifat linear. Adapun untuk pengujian keberartian data, untuk X ke Y diperoleh nilai Fhitung sebesar 1.14 dengan nilai Ftabel (0.95)(1.81) diperoleh 1.03. Nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel yakni 1.14>1.03, sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi dalam penelitian ini memenuhi uji keberartian, karena nilai Fhitung lebih > nilai Ftabel, atau dengan kata lain H0 ditolak dan Ha diterima.

**Pengujian Hipotesis Parsial**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson. Korelasi Pearson merupakan suatu bentuk rumus yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Hasil pengujian dari masing-masing pengujian variabel diuraiakan sebagai berikut. **Pertama**, korelasi gaya kepemimpinan (X1) dengan kepuasan kerja guru (Y). Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru memperoleh koefisien korealsi rhitung sebesar 0.283, sedangkan nilai rtabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas n-2=53-2=51 sebesar 0.279. Jika dibandingkan, nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel (0.283> 0.279). Pada pengujian ini koefisien thitung lebih besar dari ttabel atau thitung telah berada di luar penerimaan H0, sehingga pengaruh diatas benar-benar signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja guru.

**Kedua**, korelasi iklim organisasi (X2) dengan kepuasan kerja guru (Y). Dari hasil analisis, diketahui bahwa variabel iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru memperoleh koefisien korelasi rhitung sebesar 0.860 sedangkan nilai rtabel pada tingkat signifikasi 5% dan derajat bebas n-2=53-2=51 sebesar 0.279. Jika dibandingkan, nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel (0.860> 0.279). Pada pengujian ini koefisien thitung lebih besar dari ttabel atau thitung telah berada di luar penerimaan H0, sehingga pengaruh diatas benar-benar signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi dan kepuasan kerja guru.

**Ketiga**, korelasi motivasi kerja guru (X3) dengan kepuasan kerja guru (Y). Dari hasil analisis, diketahui bahwa variabel motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja guru memperoleh koefisien korelasi rhitung sebesar 0.346 sedangkan nilai rtabel pada tingkat signifikasi 5% dan derajat bebas n-2=53-2=51 sebesar 0.279. Jika dibandingkan, nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel (0.346> 0.279). Pada pengujian ini koefisien thitung lebih besar dari ttabel atau thitung telah berada di luar penerimaan H0, sehingga pengaruh diatas benar-benar signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja guru dan kepuasan kerja guru.

**Keempat**, korelasi gaya kepemimpinan (X1) dengan motivasi kerja guru (X3). Dari hasil analisis, diketahui bahwa variabel motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja guru memperoleh koefisien korelasi rhitung sebesar 0.740 sedangkan nilai rtabel pada tingkat signifikasi 5% dan derajat bebas n-2=53-2=51 sebesar 0.279. Jika dibandingkan, nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel (0.740> 0.279). Pada pengujian ini koefisien thitung lebih besar dari ttabel atau thitung telah berada di luar penerimaan H0,  sehingga pengaruh diatas benar-benar signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja guru.

**Kelima**, korelasi iklim organisasi (X2) dengan motivasi kerja guru (X3). Dari hasil analisis, diketahui bahwa variabel motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja guru memperoleh koefisien korelasi rhitung sebesar 0.583 sedangkan nilai rtabel pada tingkat signifikasi 5% dan derajat bebas n-2=53-2=51 sebesar 0.279. Jika dibandingkan, nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel (0.583> 0.279). Pada pengujian ini koefisien thitung lebih besar dari ttabel atau thitung telah berada di luar penerimaan H0, sehingga pengaruh diatas benar-benar signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi dan motivasi kerja guru.

**Pengujian Hipotesis Simultan**

Pengujian hipotesis simultan pada penelitian ini menggunakan korelasi Product Momen Pearson. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru memperoleh koefisien korelasi rhitung sebesar 0.331. Sedangkan nilai rtabel pada pada tingkat signifikasi 5% dan derajat bebas n-2=53-2=51 sebesar 0.279. Jika dibandingkan, nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel (0.331> 0.279). Hasil uji korelasi tersebut menyatakan benar-benar signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% secara bersama-sama terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Menurut (Tjiptono 2006:161) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Ada juga pendapat menurut (Robbins 2007, h. 432) kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran.

Makin rendah gaya kepemimpinan maka makin rendah tingkat kepuasan kerja guru, temuan ini memberikan informasi bahwa tingkat gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan (Soetisno 2002). Setiap manajer atau pemimpin organisasi tertentu memiliki tanggung jawab yang besar dalam seluruh proses yang biasanya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan para pegawai yang berada dalam kewenangannya, sehingga dibutuhkan kemampuan dan keterampilan yang tinggi untuk memimpin karyawannya dalam perusahaan. (AM. Kadarman, Jusuf Udaya, dkk 2001) yang berpendapat bahwa tugas seseorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain atau bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik.

**Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi berpengaruh positif dengan kepuasan kerja guru di SDN Se Kota Tengah Kota Gorontalo. Artinya semakin baik iklim organisasi, maka semakin baik kepuasan kerja guru. Adapun pendapat dari (Sihotang 2004) mengatakan dalam upaya memperbaiki iklim organisasi, agar tetap mempertahankan persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerjanya dengan cara lebih memperhatikan struktur kerja karyawan, meningkat kerja sama kelompok, kelancaran komunikasi dua arah, dan memperbaiki sistem *reward* sesuai kinerja.

(Muhammad 2001: 82) iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. (Steers, 2007:108-109) Iklim Organisasi yang juga disebut sebagai suasana organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dan orang-orang yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut dan dapat mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka (Timpe, 1999:4). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim suatu organisasi merupakan persepsi yang terukur dan karyawan mengenai segala aspek lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

Plunkett dan Attner (dalam Brahmasari, 2004:57-58) mengutip pendapat Kotter yang menyatakan bahwa setiap organisasi terbentuk dan tujuh sistem yang terdiri dari suatu sistem pengontrol utama dan enam sub-sistem pendukung. Setiap sistem bertindak dan dipengaruhi oleh sistem lainnya, sehingga tidak ada satu sistem yang independen. Ketujuh sistem tersebut secara bersama-sama membentuk kepribadian atau iklim organisasi.

**Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja guru berpengaruh positif dengan kepuasan kerja guru di SDN Se Kota Tengah Kota Gorontalo. Artinya semakin baik motivasi kerja guru, maka semakin baik kepuasan kerja guru. Temuan ini memberikan informasi bahwa tingkat motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja guru di SDN Se Kota Tengah Kota Gorontalo memiliki pengaruh yang signifikan. (Malthis 2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh instansi dari seorang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Menurut (munandar 2001) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya pegawai yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkingkan karena motivasinya rendah.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Guru.**

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan motivasi kerja guru di SDN Se Kota Tengah Kota Gorontalo. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin baik motivasi kerja guru. Temuan ini memberikan informasi bahwa tingkat gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja guru di SDN Se Kota Tengah Kota Gorontalo memiliki pengaruh yang signifikan.

Seorang pemimpin harus menggunakan pengaruhnya pada sekelompok karyawan dalam situasi yang berubah-ubah. Strateginya yang efektif sengat mungkin untuk bervariasi dari situasi satu ke situasi lainnya. Seorang pemimpin yang mampu menyesuaikan kepemimpinannya sesuai dengan faktor kontingensi yang berlaku akan mampu meningkatkan motivasi pegawainya.

Salah satu tugas pokok seorang pemimpin pada organisasi ialah sebagai motivator. Pemimpin sebagai motivator berarti harus menggerakkan orang-orang yaitu para pegawai dalam lingkungan wilayah yang dipimpinnya, dan pemimpin harus mengetahui pengaruh-pengaruh yang dapat mendorong (memotivasi pegawai) yang dipimpinnya agar bersedia bertindak untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan sebelumnya. Hal ini sejalankan pokok pikirkan bahwa inti dari manajemen adalah *leadership* (kepemimpinan), dan inti dari *leadership* adalah menggerakkan orang-orang secara umum tersebut motivasi. Peranan pemimpin adalah meningkatkan motivasi, kemampuan, kecakapan, keterampilan dan mengembangkan yang positif dan konstruktif dari para pegawai atau orang-orang yang dipimpinnya. Memotivasi pada dasarnya adalaha mengadakan persuasi, edukasi, dan stimulasi agar para pegawai menyadari tugas dan kewajibannya masing-masing.

**Pengaruh Iklim Organisasi Dengn Motivasi Kerja Guru.**

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi berpengaruh positif dengan motivasi kerja guru di SDN Se Kota Tengah Kota Gorontalo. Artinya semakin baik iklim organisasi, maka makin baik motivasi kerja guru. Hasil tersebut diperkuat oleh (Siagian dalam Kartika 2010:102) dengan definisi dari motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan iklash demi tercapainya tujuan organisasi dengan efesien dan ekonomis. Menurut (Dimyati 2006) motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia. Motivasi sering kali dikatakan menjadi kunci bagi kreativitas kerja. Kreativitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seseorang.

(Robbins dalam Riduwan 2010: 147) berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: (1) hubungan antarpribadi, (2) penggajian atau honorarium, (3) supervisi kepala sekolah, dan (4) kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: (1) dorongan untuk bekerja, (2) kemajuan dalam karier, (3) pengakuan yang diperoleh, (4) rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, (5) minat terhadap tugas, dan (6) dorongan untuk berprestasi.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan pada tiap variabel (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SDN Se Kota Tengah Kota Gorontalo; (2) Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SDN Se Kota Tengah Kota Gorontalo; (3) Motivasi Kerja Guru berpengaruh positif langsung terhadap Kepuasan Kerja Guru di SDN Se Kota Tengah Kota Gorontalo; (4) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif langsung terhadap Motivasi Kerja Guru di SDN Se Kota Tengah Kota Gorontalo; dan (5) Iklim Organisasi berpengaruh positif langsung terhadap Motivasi Kerja Guru di SDN Se Kota Tengah Kota Gorontalo.

**REFERENSI**

Gunawan, I. (2016). *Membangun* pencitraan *publik Lembaga Pendidikan,* (online) (<http://masimamgu.blogspot.co.id/2016/02/membangun-pencitraan-publik-lembaga.html>), diakses 10 Februari 2016.

Gusti, M. (2012). Pengaruh Kedesiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMK 1 Purwerejo Pasca Sertifikasi, diakses 8 April 2014.

Hamalik, O. (2004). *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta : Bumi Aksara.

Harini, I.N, & Karwanto, K. (2014). Manajemen Hubungan Masyarakat dalam Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus di SD Al-hikmah Surabaya). *Jurnal  Inspirasi Manajemen Pendidikan*, (<http://ejournal.unesa.ac.id/article/10082/16/article.pdf>), diakses 10 Februari 2017.

Haris, A. (2014). Tesis Peran Kepuasan Kerja Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Online*, diakses 26 Februari 2015.

Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal* *Penelitian Pendidikan.*

Koesmono, T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Sub Sektor Industry*. Jurnal Ekonomi Manajemen & Kewirausahaan*.

Lisabe, M. (2015) *Hubungan pengandalian konflik dan iklim oganisasi dengan dengan kepuasan kerja dosen*. Ghalia Indonesia, Bogor.

Masaong, A.K. (2012). *Supervise Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru. Alfabeta.

Masaong, A. K., & Tilome, A. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence.* Alfabeta.

Thoha, M. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* Raja Grafindo persada

Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi.* Raja Grafindo Persada.

Moekijat, M. (2002). *Dasar-dasar Motivasi*. Penerbit Pionir Jaya.

Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi.* Gajah Mada University press.

Ndraha, T. (2003). *Budaya Organisasi.* Rineka Cipta.