

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu sektor dominan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang sangat diperlukan untuk mengantisipasi perubahan globalisasi dan pasar bebas. Pembangunan Pendidikan nasional secara tegas tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Kemudian, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, dan perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Pembangunan pendidikan bangsa ini merupakan tujuan Negara kesatuan Republik Indonesia yang kemudian tertuang dalam batang tubuh UUD 1945, yaitu pasal 31 yang berbunyi, "Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan." Pembukaan dan pasal 31 UUD 1945 mengandung pengertian bahwa memperoleh pendidikan adalah hak setiap warga negara. Tentang mencerdaskan kehidupan bangsa, yang pada gilirannya menjadi bangsa Indonesia yang sejahtera. Makna Pembukaan dan pasal 31 UUD 1945 terungkap dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional.

Pembangunan pendidikan juga bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan berbagai program yang profesional dan berkualitas. Adanya pendidikan yang berkualitas tentunya akan menentukan kualitas sumber daya manusia, khususnya bagi generasi muda. Peningkatan kualitas proses pembelajaran di kelas memerlukan dukungan personel yang kompeten, kepemimpinan, iklim sekolah baik fisik maupun social. Keberhasilan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya yang tersedia di sekolah, seperti kepala sekolah, guru, siswa, tenaga administrasi, serta sarana dan prasarana yang memadai.

Menurut (Usman 2016) perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian merupakan contoh-contoh yang selalu manusia urus dalam kehidupan dan penghidupannya. Itu juga berlaku untuk semua institusi, terutama institusi pendidikan. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang menyatakan bahwa tenaga administrasi sekolah adalah tenaga kependidikan yang profesional.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan dan diangkat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan. Dapat disimpulkan bahwa tenaga administrasi termasuk dalam golongan tenaga kependidikan sekolah dalam hal ini sebagai subjek penyelenggara pendidikan penunjang. Tenaga administrasi sekolah adalah sumber daya manusia di sekolah yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar mengajar akan tetapi salah satu faktor pendukung keberhasilan kegiatan administrasi sekolah.

Mustofa dikutip oleh (Wyantini 2011) menyatakan bahwa keberhasilan Pendidikan harus dilihat dari berbagai sudut pandang. Dimulai dengan pengaturan jadwal pembelajaran, kelengkapan sarana dan prasarana sekolah yang memadai dan memenuhi standar, kebersihan dan kenyamanan lingkungan sekolah yang selalu terjaga, pengelolaan sekolah yang ketat, dan pengawasan yang ketat. Semua faktor tersebut merupakan peran strategis dari tenaga administrasi sekolah, baik itu di bagian administrasi, pustakawan, asisten, laboratorium, dan penjaga sekolah.

Keberhasilan kegiatan sekolah yang sesungguhnya adalah tanggung jawab seluruh warga sekolah dalam mencapai visi dan misi sekolah. Keberhasilan pendidikan adalah menghasilkan lulusan yang berkualitas sehingga diperlukan kerjasama yang baik dari semua pihak. Pelaksanaan proses belajar siswa di sekolah memegang peranan penting dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas. Tenaga administrasi sekolah adalah tenaga kependidikan yang bertugas memberikan dukungan layanan administrasi bagi pelaksanaan proses

Pendidikan di sekolah. Untuk itu, keberadaan administrator sekolah sangat penting untuk kelancaran proses pembelajaran di sekolah.

Dalam bab XI pasal 39 ayat 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ditegaskan kembali tentang tenaga administrasi sekolah, yaitu: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pembinaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan di satuan pendidikan. Tenaga administrasi sekolah dibekali dengan beberapa kompetensi yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Tata Usaha Sekolah. Kompetensi yang harus dimiliki adalah kompetensi kepribadian, kompetensi social, kompetensi teknis, dan khusus kepala tenaga administrasi sekolah, ditingkatkan dengan kompetensi manajerial.

Menurut (Nawawi 2008:65) Menggambarkan tenaga administratif atau tenaga non kependidikan/non guru, yaitu tenaga yang tidak secara langsung bertugas untuk mewujudkan proses pembelajaran. Sedangkan menurut (Asmani 2011:42) tenaga administrasi melaksanakan tugas-tugas teknis, administrasi dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya masing-masing.

Kompetensi tersebut memiliki beberapa ruang lingkup yang nantinya dapat menjadi acuan bagi tenaga administrasi dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi kepribadian meliputi integritas dan akhlak mulia, etos kerja, pengendalian diri, rasa percaya diri yang tinggi, keluwesan, ketelitian, disiplin, kreativitas, inovasi, dan tanggung jawab. Sedangkan kompetensi sosial meliputi pelayanan yang prima, bekerja dalam kerja tim, memiliki kesadaran berorganisasi, membangun komunikasi yang efektif, dan membangun hubungan kerja yang baik. Selain itu, penjabaran kompetensi teknis adalah kemampuan menyelenggarakan administrasi yang menyangkut kepegawaian, keuangan, sarana dan prasarana, hubungan masyarakat, surat menyurat, kearsipan, administrasi kemahasiswaan, administrasi kurikulum, administrasi pelayanan tertentu, dan penerapan TIK. Terakhir adalah kompetensi manajerial, yang menekankan pada kepala tenaga administrasi sekolah, yaitu mendukung pengelolaan Standar Nasional Pendidikan, menyusun program kerja dan laporan, mengorganisir karyawan, dan mengelola konflik dengan baik.

Peran tenaga administrasi sekolah dalam memfasilitasi proses pembelajaran di sekolah sangat penting. Sebagai pelaksana urusan administrasi sarana dan prasarana, tenaga administrasi sekolah mempunyai tugas mengelola administrasi sekolah dan menyiapkan segala sarana dan prasarana yang diperlukan dalam kegiatan belajar mengajar. Selanjutnya, tenaga administrasi sekolah juga berfungsi sebagai pelaksana urusan administrasi kesiswaan dalam melaksanakan pengelolaan administrasi kesiswaan.

Dalam tugas ini, peran tenaga administrasi sekolah dalam setiap proses pembelajaran melaksanakan tugas antara lain menyiapkan absensi siswa (siswa) yang akan mengikuti proses pembelajaran dan menyiapkan jurnal untuk guru yang akan mengajar. Sesuai apa yang dikemukakan oleh (Sahertian 2005:32) bahwa tenaga administrasi sekolah membantu kegiatan administrasi sekolah yang menunjang proses pembelajaran, yaitu manajemen pengajaran, manajemen kesiswaan, manajemen personalia, manajemen peralatan sekolah, termasuk media pengajaran dan buku-buku sekolah, pengelolaan keuangan sekolah dan hubungan sekolah dan masyarakat.

Kini tenaga administrasi sekolah tidak lagi dipandang sebagai tempat kerja lain dalam suatu badan usaha, melainkan telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam satu sistem untuk mencapai tujuan tertentu. Di sekolah, tenaga administrasi berfungsi membangun sikap tim kerja untuk membantu tugas pokok kepala sekolah dalam mengelola sistem manajemen penyelenggara pendidikan. Sehingga dibutuhkan tenaga administrasi sekolah yang memiliki kompetensi di bidang, tugas, dan tanggung jawabnya.

Menurut (Kaswan 2012), tenaga administrasi sekolah memiliki tugas dan peran penting dalam organisasi. Kegiatannya meliputi pengelolaan surat menyurat yang dimulai dengan pengumpulan (penerimaan), pencatatan, pengelolaan, pengadaan, pengiriman, dan penyimpanan segala informasi yang dibutuhkan organisasi.

(Gie 2000) mendefinisikan tenaga administrasi sebagai keseluruhan rangkaian kegiatan untuk mengumpulkan, mencatat, mengelola, menggandakan, mengirim, dan menyimpan informasi yang dibutuhkan dalam setiap organisasi. Tenaga administrasi membantu atau mendukung kelancaran pekerjaan utama

organisasi menjadi unsur administrasi dalam suatu organisasi. Sangat penting untuk bekerja sama didalam dua orang atau lebih berdasarkan keyakinan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) No. 260 dan 261 Tahun 1996 menyatakan bahwa Tenaga administrasi sekolah idealnya memiliki tujuh pelaksanaan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Berikut tujuh bidang pekerjaan tenaga administrasi sekolah: administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, administrasi sarana dan prasarana, administrasi hubungan masyarakat, administrasi surat menyurat dan kearsipan, administrasi kesiswaan dan administrasi pelayanan luar biasa.

Dengan hadirnya tenaga-tenaga profesional di lingkungan administrasi sekolah diharapkan semakin mendorong dalam peningkatan kualitas manajemen sekolah dengan dituntut harus tersedianya tenaga administrasi yang benar-benar mampu memberikan keterlibatan yang positif demi meningkatkan mutu pendidikan sekolah.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan harus mewujudkan amanat undang-undang sistem pendidikan nasional harus bermutu. Faktor yang paling kritis untuk mencapai Pendidikan yang berkualitas adalah kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan kondisi dan keadaan sekolah. Unsur-unsur pokok meliputi kepala sekolah sebagai penanggung jawab semua keberhasilan atau kegagalan Lembaga Pendidikan. Sebagai pimpinan sekolah dan penanggungjawab dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, kepala sekolah harus membimbing, membina, memotivasi, dan membantu tenaga administrasi sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi. Kepala sekolah sebagai supervisor harus melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya dan membantu meningkatkan kinerjanya. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah honorer antara lain kepemimpinan dan motivasi.

Gorton (Masaong 2013) mengatakan bahwa kepuasan dalam konteks mengajar mengacu pada tingkat terpenuhinya kebutuhan pribadi dan profesional seseorang dalam menjalankan perannya sebagai guru. Menurut Jewell dan Siegall yang dikutip oleh (Prestawan 2010), kepuasan kerja adalah sikap yang muncul

berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan merupakan generalisasi dari sikap terhadap berbagai macam pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut cara karyawan memandang pekerjaannya. Menurut (Robbins, Stephen P 2007), kepuasan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara jumlah kompensasi yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut (Priansa et al. 2011), kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan individu tentang pekerjaannya yang dihasilkan dari sikapnya terhadap aspek.

Berdasarkan banyaknya pengertian kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan sikap atau emosi yang timbul berdasarkan penilaian positif atau negatif seseorang terhadap suatu pekerjaan atau situasi kerja, Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau emosi yang timbul berdasarkan penilaian positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaan. Atau, situasi kerja didasarkan pada membandingkan apa yang diterima seseorang dari pekerjaan mereka dengan membandingkan apa yang mereka dinantikan, inginkan, dan pikirkan.

Menurut Jewell dan Siegall, dikutip oleh (Prestawan 2010), empat kepuasan kerja dipengaruhi oleh: aspek psikologis yang berkaitan dengan psikologi karyawan, meliputi minat, keamanan kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan. Aspek fisik berkaitan dengan keadaan fisik lingkungan kerja dan keadaan fisik karyawan, yang mencakup beberapa jenis pekerjaan, aturan waktu kerja, aturan waktu istirahat, keadaan ruangan, cuaca, pencahayaan, pergantian udara, keadaan Kesehatan karyawan, dan usia. Aspek sosial berhubungan erat dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan dan antara karyawan yang berbeda pekerjaan dan hubungan dengan anggota keluarga. Aspek finansial berkaitan dengan keamanan dan kesejahteraan karyawan, meliputi penghargaan dan gaji, jaminan social, tunjangan, fasilitas, dan promosi. Kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru

tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, semangat, kerajinan, ketekunan, inisiatif, dan kreativitas yang tinggi dalam bekerja.

Tenaga administrasi sekolah honorer yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memiliki sikap yang lebih profesional terhadap pekerjaannya, memiliki dedikasi yang tinggi, dan meningkatkan prestasi kerja, yang akan berdampak pada kualitas dan mutu Pendidikan dan sumber daya. Namun, perubahan perilaku muncul dan memicu masalah kepuasan kerja bagi tenaga administrasi sekolah honorer. Seperti tidak nyaman dalam bekerja karena pendapatan yang tidak sesuai, kurangnya motivasi, kurangnya perhatian dari pemerintah yang kurang baik, dapat membuat para pengelola sekolah menjadi pesimis. Untuk dapat berkembang, sehingga akan mempengaruhi pekerjaan yang terpaksa mereka lakukan.

Implikasi ketidakpuasan terhadap tenaga administrasi sekolah honorer diungkapkan Ketua Umum Perkumpulan Honorer K2 Indonesia (PHK2I), Titi Purwaningsih (Fajar.co.id, 2020). Ia mengaku bingung saat melihat isi Perpres Nomor 38 Tahun 2020 tentang Jabatan yang bisa diisi oleh PPPK (pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja). Disebutkan 147 posisi yang tersedia yang dapat diisi oleh PNS dengan perjanjian kerja (PPPK), tenaga teknis lainnya, kecuali ketidakhadiran tenaga administrasi di sekolah tersebut. Dari 147 jabatan yang tersedia, Sebagian besar di bidang kesehatan, pertanian, perhubungan, sumber daya air, dan jabatan tertentu. Sedangkan untuk Pendidikan, hanya guru yang ditampung. Ia berharap ada kebijakan khusus untuk honorer kategori dua (K2) tenaga teknis lainnya. Padahal, rata-rata tenaga teknis seperti tenaga administrasi sekolah hanya memiliki ijazah terakhir setingkat sekolah menengah atas (SMA).

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pendidik dan kependidikan perlu dibimbing, diawasi dan dikelola dalam melakukan pekerjaannya agar tidak terjadi kekeliruan dan penyimpangan. Mengikuti UU No. 20 tahun 2003 pasal 39 ayat 1, setiap pemimpin di bidang Pendidikan wajib memiliki kemampuan manajerial, pemimpin, dan pengawas yang baik agar mampu mengelola segala sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan Undang-Undang. Supervisi adalah suatu proses

yang dirancang khusus untuk membantu tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dianggap memiliki hubungan dengan membangun profesi administrasi sekolah. (Ugboro and Obeng 2000:247) menyatakan “kepemimpinan manajemen puncak dan pemberdayaan karyawan dianggap dua prinsip yang paling penting dari manajemen kualitas total (TQM) karena asumsi hubungan mereka dengan kepuasan pelanggan”.

Tanggung jawab pengembangan tenaga administrasi sekolah berada di pundak kepala sekolah karena tingkat produktivitas penunjang kerja administrasi sekolah bagi keberhasilan sekolah akan dirasakan langsung oleh sekolah sebagai penanggungjawab. Namun, pada kasus Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur, peran administrator sekolah sangat dibutuhkan dalam pengembangan tenaga administrasi sekolah. Menaikkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan mendorong motivasi kerja tenaga administrasi sekolah honorer. Dengan memanfaatkan teknik mempengaruhi yang mendorong emosi dan pikiran, kepala sekolah harus membangkitkan antusiasme untuk bekerja, kewajiban dalam bertugas, dan kepatuhan terhadap permintaan Kerjasama, bantuan, dukungan, atau sumber daya, memberikan contoh perilaku yang sesuai.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didukung oleh keinginan di dalam diri orang itu: kekuatan pendukung itulah yang dinamakan motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang terdapat didalam diri seseorang yang terlihat dengan perasaan dan diawali dengan respon oleh suatu pencapaian.

Dalam pelaksanaannya, peneliti melihat ke lapangan permasalahan yang terdapat di lingkup jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur. Yaitu: 1) Tenaga Administrasi Sekolah Honorer SMPN Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur mengalami masalah kepuasan kerja. 2) masih banyak tenaga administrasi sekolah honorer yang mengalami motivasi rendah sehingga mengakibatkan hasil yang rendah. 3) kepuasan kerja berdampak pada kepemimpinan dan motivasi tenaga administrasi sekolah honorer, terbukti dengan menurunnya kepuasan kerja dan produktivitas tenaga administrasi sekolah honorer dalam melaksanakan tugasnya. Sementara

kepuasan kerja seharusnya menjadi salah satu hal utama bagi seorang administrator sekolah honorer, kepemimpinan berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan motivasi seorang administrator sekolah honorer. Beberapa kutipan berita mendukung pernyataan ini. Yakni, beban yang terberat menjadi tenaga honorer yang salah satunya sebagai operator sekolah, adalah beban mental karena hanya operator sekolah (OPS) yang menjadi sasaran gerak para guru yang uang sertifikasinya tidak dicairkan. Dapat terjadi perselisihan yang parah antara operator sekolah dan guru karena guru tidak menerima bahwa uang sertifikasi tidak dicairkan. Pada saat yang sama, operator sekolah juga tidak ingin mengalami penderitaan guru.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis terdorong untuk membuat penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Administrasi Sekolah Honorer di SMP (Sekolah Menengah Pertama) Negeri Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur”

1.2 Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja harus dimiliki oleh setiap tenaga kependidikan yaitu tenaga administrasi sekolah khususnya tenaga administrasi sekolah honorer yang menjadi sub fokus penelitian, kajian, dan tenaga administrasi sekolah SMP Negeri Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur. Kepuasan Kerja mereka dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja, yang meliputi: (1) Ada pemberitahuan terkait Pengumuman Penerimaan Pegawai Negeri Sipil dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tahun 2019. Membuat tenaga administrasi sekolah honorer, khususnya di SMP Negeri Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur, berfikir keras tentang nasibnya, dengan status pekerjaan mereka. Mereka juga sudah lama mengabdikan kepada pemerintah. Ada yang sudah menjabat 5 (lima) sampai 10 (sepuluh) tahun. Namun, kenyataannya pemerintah hanya akan merekrut guru, penyuluh pertanian, dan tenaga Kesehatan; (2) Ada keputusan kepala sekolah yang berbunyi bahwa pembayaran gaji honorer luar biasa untuk profesi tenaga administrasi sekolah honorer yang bersumber dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Sayangnya, saat ini tidak disebutkan berapa uang saku yang diberikan kepada tenaga administrasi sekolah honorer; (3) Sedikitnya panduan dari kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaan dan

ketidakjelasan dalam pengalokasian pekerjaannya, hal itu membuat ketidaknyamanan dalam mengerjakan tugasnya; (4) Tenaga Administrasi Sekolah honorer seringkali mendapatkan ketidakjelasan terhadap cara pemberian gaji dan bonus; (5) Sedikitnya apresiasi yang didapat oleh kepala sekolah terhadap tenaga administrasi honorer, dan kurangnya semangat atau motivasi kerja yang mengindikasikan masalah kepuasan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja; (6) Tenaga administrasi sekolah honorer sementara mengaku tidak puas dengan kesejahteraan yang mereka terima. Secara umum, insentif yang diterima selama ini belum menghasilkan kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang mereka terima sangat berat. Selain itu dengan tersebarnya sekolah pasti terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah honorer pada faktor internal seperti kompensasi yang diterima, dedikasi, semangat, motivasi kerja, kecerdasan kinerja, kemudian faktor eksternal seperti sekolah, sarana prasarana, hubungan tenaga administrasi sekolah honorer dengan rekan sejawat, hubungan tenaga administrasi sekolah honorer dengan kepala sekolah, dampak kepemimpinan kepala sekolah.

Meningatkan kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah honorer. Penelitian ini dilakukan melibatkan kepemimpinan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah honorer itu sendiri.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, penelitian ini dibatasi pada dua variable bebas yang mempengaruhi variable terikat, maka penelitian ini dibatasi pada dua variable bebas yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah honorer, yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja. Keterbatasan pertanyaan-pertanyaan penelitian ini dikarenakan keterbatasan sumber daya (seperti waktu dan biaya), sehingga ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas pada tenaga administrasi sekolah honorer Sekolah Menengah Pertama Negeri Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, penelitian ini mengajukan beberapa permasalahan pokok sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah honorer?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap terhadap kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah honorer?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Motivasi kerja honorer?

1.5 Kegunaan Penelitian

Secara teoritis, penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan konsep kepuasan kerja. Dapat dijadikan sebagai informasi dan masukan dalam merumuskan konsep kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah honorer SMPN Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur.

Sedangkan secara praktis dapat memberikan manfaat bagi seluruh Tenaga Administrasi Sekolah Honorer SMPN Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur untuk, sebagai berikut:

1. Membina seluruh Tenaga Administrasi Sekolah Honorer SMPN Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur, terkait kepuasan kerja agar menjadi lebih baik dan meningkat.
2. Sebagai masukan bagi Tenaga Administrasi Sekolah Honorer SMPN Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah agar tidak mudah menyerah dalam menangani siswa bermasalah. Proses belajar bisa jauh lebih efektif.
3. Sebagai masukan kepada Tenaga Administrasi Honorer Sekolah SMPN Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, untuk mempertahankan dan meningkatkan usahanya dalam menyelesaikan tugasnya.
4. Sebagai masukan kepada atasan betapa pentingnya motivasi kerja yang diberikan agar bawahan tidak mengalami stres kerja yang berlebihan.
5. Penelitian ini merupakan informasi yang dapat digunakan untuk pertimbangan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.6 State Of The Art

Untuk melihat nilai pembaharuan dalam penelitian yang saya lakukan, peneliti melakukan perbandingan dari berbagai jurnal-jurnal sebelumnya. Pembaharuan hasil dari penelitian sebelumnya ini yang dapat dijadikan pembeda adalah sebagai berikut: (1) Pada penelitian (Fadhil and Mayowan 2018), pada penelitian ini hanya membahas tentang motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan belum membahas tentang bagaimana kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan pernyataan (Asrul 2014) bahwa kepemimpinan adalah merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam memberikan pengaruh, dorongan, ajakan, dan bimbingan, untuk dapat melakukan sesuatu agar tercapainya tujuan tertentu. Sehingga peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dalam mempengaruhi kepuasan kerja; (2) Penelitian (Valentina, Maisyaroh, and Kusumaningrum 2018), membahas mengenai hubungan kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga administrasi sekolah. Namun belum membahas tentang pengaruhnya motivasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah, seperti yang telah disebutkan oleh (dn Rosidah 2003) bahwa motivasi kerja di dalam diri karyawan dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga administrasi honorer; (3) Penelitian (Purnomo and Cholil 2012), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Peneliti ingin mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja khususnya tenaga administrasi honorer di SMPN wilayah 1 kota Administrasi Jakarta Timur. (Colquitt et al. 2009) menjelaskan, bahwa dukungan seorang pemimpin terhadap kepuasan kerja itu sangat penting, karena diperlukan untuk menciptakan suasana bekerja dengan semangat kerja yang tinggi, dan disiplin dalam menjalani profesinya.