

ABSTRAK

Safrijal. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, *Self Esteem*, Sistem Imbalan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kota Langsa. *Disertasi*. Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui, (1) gambaran kepemimpinan, *self esteem*, sistem imbalan, motivasi kerja dan kepuasan kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kota Langsa; (2) pengaruh dari kepemimpinan, *self esteem*, dan sistem imbalan terhadap motivasi kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kota Langsa; (3) pengaruh kepemimpinan, *self esteem*, sistem imbalan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kota Langsa; (4) model pengaruh kepemimpinan, *self esteem*, sistem imbalan, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kota Langsa. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 613 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proporsional stratified random sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 242 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrument yang telah diuji kesahihan dan keterandalannya melalui ujicoba. Instrumen yang digunakan adalah angket yang di isi oleh Guru Sekolah Dasar Negeri Kota Langsa. Selanjutnya data diolah dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan: Kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,277; *Self esteem* berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur 0,245; Sistem imbalan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,264; Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur 0,173; *Self esteem* berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur 0,173; Sistem imbalan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur 0,190; dan Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur 0,336. Saran: (1) Pembinaan kepada guru untuk meningkatkan kepuasan kerjanya agar mutu pendidikan semakin baik melalui pelatihan-pelatihan; (2) Meningkatkan kualitas guru dalam bidang *self esteem*, sistem imbalan dan motivasi kerja; (3) Menguatkan kepemimpinan kepala sekolah, meningkatkan *self esteem*, sistem imbalan dan motivasi kerja guru agar dapat meningkatkan kepuasan kerja guru; (4) Merumuskan secara bersama-sama guru dalam membuat kebijakan-kebijakan di sekolah; (5) Kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru agar meningkatkan motivasi kerja bagi guru, karena bekerja tanpa motivasi tidak akan menghasilkan kualitas mengajar yang lebih baik; (6) Meningkatkan *self esteem* yang lebih baik melalui penilaian mengenai diri sendiri, penilaian terhadap hidup, dan hubungan dengan orang lain agar dapat meningkatkan kepuasan kerjanya; dan (7) Meningkatkan motivasi kerja melalui tanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki minat terhadap pekerjaan, penghargaan terhadap tugas dan dorongan dari atasan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Model kepuasan kerja guru temuan penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja guru dapat dibangun melalui penguatan kepemimpinan, peningkatan *self esteem*, sistem imbalan dan motivasi kerja yang dapat diimplementasikan secara adaptif pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Langsa.

ABSTRACT

Safrijal. (2021). The Influence of Leadership, Self Esteem, Rewards System and Work Motivation on Job Satisfaction of Langsa City Elementary School Teachers. Dissertation. Postgraduate Program, State University of Medan.

This research was conducted to determine, (1) a description of leadership, self-esteem, reward system, work motivation and job satisfaction of Langsa City Elementary School Teachers; (2) the influence of leadership, self-esteem, and reward systems on work motivation of Langsa City Elementary School Teachers; (3) the influence of leadership, self-esteem, reward system, work motivation on job satisfaction of Langsa City Elementary School Teachers; (4) model of the influence of leadership, self-esteem, reward system, work motivation on job satisfaction of Langsa City Elementary School Teachers. The population in this study amounted to 613 people. The sampling technique used proportional stratified random sampling in order to obtain a sample of 242 people. Data were collected using instruments that have been tested for validity and reliability through trials. The instrument used was a questionnaire filled in by the Langsa City Elementary School Teacher. Furthermore, the data is processed using path analysis. The results showed: Leadership has a positive and significant direct effect on work motivation with a path coefficient of 0.277; Self-esteem has a positive direct effect on work motivation with a path coefficient of 0.245; The reward system has a positive and significant direct effect on work motivation with a path coefficient of 0.264; Leadership has a positive direct effect on job satisfaction with a path coefficient of 0.173; Self-esteem has a positive direct effect on job satisfaction with a path coefficient of 0.173; The reward system has a positive direct effect on job satisfaction with a path coefficient of 0.190; and work motivation has a positive direct effect on job satisfaction with a path coefficient of 0.336. Suggestions: (1) Guidance for teachers to increase job satisfaction so that the quality of education is getting better through trainings; (2) Improve the quality of teachers in the fields of self-esteem, reward systems and work motivation; (3) Strengthening principal leadership, increasing self-esteem, reward system and teacher work motivation in order to increase teacher job satisfaction; (4) Formulate together teachers in making policies in schools; (5) Principals in an effort to increase teacher job satisfaction in order to increase work motivation for teachers, because working without motivation will not result in a better teaching quality; (6) Increasing better self-esteem through self-assessment, assessment of life, and relationships with others in order to increase job satisfaction; and (7) Increasing work motivation through responsibility for work, having an interest in work, appreciation for tasks and encouragement from superiors which in turn can increase job satisfaction. The model of teacher job satisfaction. The findings of this study explain that increasing teacher job satisfaction can be built through strengthening leadership, increasing self-esteem, reward systems and work motivation that can be implemented adaptively in Public Elementary Schools in Langsa City