

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU

Oleh : Sonedi *

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 7 Palangka Raya. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jenis penelitian korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hipotesis yang kedua juga diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan dari iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan kepuasan kerja guru

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dari inovator di sekolah. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah signifikan bagi keberhasilan sekolah. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan sekolah. Khusus berkaitan dengan guru kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja guru, melalui pemberdayaan sumber daya manusia (guru).

Lebih lanjut dinyatakan bahwa agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi

administrasi dan pengawasan. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan siswa dapat belajar dengan tenang. Di samping itu kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru. Kepala sekolah mampu mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka dipastikan guru-guru yang juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan kepala sekolah sebaiknya menghindari terciptanya pola hubungan dengan guru yang hanya mengandalkan kekuasaan, dan sebaliknya perlu mengedepankan kerja sama fungsional. Ia juga harus menghindari diri dari *one man show*, sebaliknya harus menekankan pada kerja sama kesejawatan; menghindari terciptanya suasana kerja yang serba menakutkan, dan sebaliknya perlu menciptakan keadaan yang membuat semua

guru percaya diri.

Penelitian ini dilaksanakan untuk mencari jawaban terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 7 Palangka Raya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Siagian (2013: 297) kepuasan kerja dapat memacu prestasi kerja (kinerja) yang lebih baik. Oleh karena itu ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Oleh karena itu seyogyanya kepala sekolah berusaha untuk memahami para guru dan mengupayakan agar guru memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah berdampak pada tingkat kepuasan kerja guru di sekolah.

Kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para guru bekerja selain untuk mengharapkan imbalan baik material maupun non material mereka juga menginginkan iklim yang sesuai dengan harapan mereka seperti terdapat keterbukaan dalam organisasi, terdapat perhatian, dukungan, dan penghargaan. Penciptaan iklim yang berorientasi pada prestasi dan mementingkan pekerja dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan.

Permasalahan yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP 7 Palangka Raya.? 2) Adakah pengaruh iklim

organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 7 Palangka Raya.? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tujuan penelitian adalah ingin mengetahui: 1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 7 Palangka Raya. 2) pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negri 7 Palangka Raya.

Kepuasan kerja menurut Davis dan Newstrom (2001: 105) adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Milton dalam Burhanuddin, Ali dan Maisyaroh (2002:162) bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang menyenangkan atau pernyataan emosional yang positif, dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Artinya apabila seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan memiliki sikap positif dan menyenangi pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2001: 98) yaitu keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja akan muncul saat harapan-harapan ini tidak dipenuhi.

Some theorists view job satisfaction as being the positive emotional reactions and attitudes an individual has towards their job. Others have viewed it as a bi-dimensional construct consisting of “intrinsic” and “extrinsic” satisfaction dimensions, or alternatively of “satisfaction/lack of satisfaction” and “dissatisfaction/lack of dissatisfaction” dimensions. More recently, debate has arisen as to whether job satisfaction is a global concept or is composed of facets of satisfaction with various aspects of an individual’s job. recent study has suggested that the most important determinants of job satisfaction are whether an employee finds

their job interesting, has good relationships with their managers and colleagues, has a high income, is allowed to work independently, and has clearly defined career advancement opportunities. Measures of job satisfaction tend to fall into two broad types: single item global measures and composite measures of satisfaction with various job components. (diunduh April 2016)

Penelitian tentang kepuasan kerja yang sangat besar sumbangannya adalah penelitian Herzberg. Teori ini dikenal dengan "model dua faktor" yaitu faktor motivasional dan faktor higiene/pemeliharaan (Burhanuddin, Ali, Maisyaroh, 2002:166). Jika faktor higiene dipenuhi tidak dapat memotivasi pekerja namun dapat meminimalkan ketidakpuasan. Jika faktor higiene tidak terpenuhi, seseorang tidak akan merasa puas. Faktor higiene meliputi *company policy and administration* (kebijakan organisasi); *supervision* (supervisi), *salary* (gaji/kesejahteraan), *interpersonal relations* (hubungan antar pribadi) dan *working condition* (kondisi kerja), *possibility of growth* (peluang untuk tumbuh), *personal life* (efek kerja terhadap kehidupan pribadi) dan status.

Faktor motivasional dapat menciptakan kepuasan kerja dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja, meliputi *achievement* (prestasi), *recognition* (pengakuan), *work itself* (kerja itu sendiri) *responsibility* (tanggung jawab), dan *advancement* (kenaikan pangkat). Berkenaan dengan kepuasan kerja guru yaitu keterlibatan guru dalam pembuatan keputusan di sekolah, pengakuan yang dirasakan guru, harapan guru, hubungan antar personel yang terjadi di dalam lingkungan kerja, dan otoritas yang diterima guru (De Roche dalam Burhanudin, Imron

dan Maisyaroh, 2002:165). Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kepuasan kerja guru adalah pernyataan sikap guru yang positif maupun negatif, didasarkan oleh cara pandang (persepsi) guru yang bersangkutan terhadap pekerjaannya sebagai pengajar dan pelaksana pendidikan di sekolah, adapun indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah: pengakuan/penghargaan, kenaikan pangkat/promosi, supervisi, gaji/kesejahteraan, kerja itu sendiri, dan hubungan personal/rekan sekerja.

Yukl (2005: 8) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses yang mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Definisi tersebut mencakup upaya yang tidak hanya untuk mempengaruhi dan memfasilitasi pekerjaan kelompok atau organisasi yang sekarang tetapi definisi ini dapat juga digunakan untuk memastikan bahwa semuanya dipersiapkan untuk memenuhi tantangan masa depan.

Mulyasa (2014: 107) mengemukakan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Tye (Bolo and Forter, 1980) mengungkapkan bahwa "*leadership is composed of four dimensions: (1) goal attainment of the school; (2) human processes with in school; (3) the socio-political context within which the school operates; (4) self-understanding*". Kepemimpinan disusun oleh empat dimensi yaitu: (1) pencapaian tujuan sekolah; (2) proses humanisasi di sekolah; (3) kontek social politik dalam penyelenggaraan sekolah; (4) pemahaman diri. Kepemimpinan adalah kesanggupan

atau teknik untuk membuat sekelompok orang bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut atau simpatisan dalam organisasi informal mengikuti atau mentaati segala apa yang dikehendaki, membuat bawahan antusias dan mengikuti pemimpin serta rela berkorban untuknya (Purwanto, 2014: 26)

Berdasarkan uraian tentang definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Peranan penting dalam kepemimpinan adalah upaya seseorang yang memainkan peran sebagai pemimpin guna mempengaruhi orang lain dalam organisasi/lembaga tertentu untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan para guru untuk bekerja, berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran pemimpin di sekolah (kepala sekolah) sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru dan karyawan. Wood (Daniel, 2008) menjelaskan kepala sekolah memiliki lima peran kunci kepemimpinan yaitu: (1) *culture builder*; (2) *instructional leader*; (3) *facilitator of mentors*; (4) *recruiter new teacher*; (5) *advocate for new teacher*. Peran pertama pembangun budaya; kedua pemimpin pengajaran; ketiga fasilitator; keempat perekrut guru baru; kelima menyokong guru-guru baru. Besarnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam proses mencapai tujuan pendidikan, maka dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya kegiatan sekolah sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala

sekolah. Burhanuddin, Ali dan Maisyaroh (2002: 135) menyebutkan fungsi kepemimpinan kepala sekolah yaitu: (a) membantu guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai; (b) menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat untuk menyukseskan program-program pendidikan di sekolah; (c) menciptakan sekolah sebagai suatu lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, dan nyaman, sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi. Fungsi pemimpin selalu terkait dengan: (1) tugas-tugas yang diberikan dan dilaksanakan bawahan; (2) baik tidaknya jalinan hubungan kepala sekolah dengan bawahan. Apabila kedua hal tersebut dapat ditangani dengan baik, maka keberhasilan tujuan sekolah dapat diharapkan.

Studi kepemimpinan yang terdiri dari berbagai macam pendekatan pada hakikatnya merupakan usaha untuk menjawab atau memberikan pemecahan persoalan tentang kemungkinan seseorang menjadi pemimpin yang baik dan mampu memajukan organisasi yang dipimpinnya, seperti dijelaskan dalam jurnal:

“...The research evidence suggests that strong instructional leaders greatly can impact teaching and learning. There also is increasing recognition that instructional coaches can play an effective role in improving classroom-level practices. A natural way for school leaders to take on the role of instructional leader is to serve as a “chief” coach for teachers by designing and supporting strong classroom level instructional coaching. As explored in the previous issue brief, it is important to carefully select capable coaches and provide them with appropriate training. But no element of an instructional coaching

program is more important than its design and fit with the particular needs of each school, its faculty, and its students. Engaging in the processes outlined previously determining goals and needs, selecting a coaching approach that meets these needs, and sustaining the program with time and support—will help ensure that a coaching program improves classroom instruction and, ultimately, student learning. It also builds a principal's instructional leadership capacity by helping the principal understand the needs of students and teachers and the best strategies to meet these needs..." (diunduh april 2016.)

Owens dalam Burhanuddin, Ali dan Maisyaroh (2002: 91), mengatakan bahwa iklim organisasi menunjukkan pada: *to perceptions of persons in the organization that reflect those norms, assumptions, and beliefs*. Hal yang sama diungkapkan oleh Hoy dan Miskel (1991: 221) bahwa iklim organisasi adalah : *"perceptions of the general work environment of the school"*. Sedangkan Gilmer dalam (Hoy dan Miskel, 1991: 221) menyatakan: *"those characteristics that distinguish the organization from other organizations and that influence the behaviour of people in the organization"*. Rousseau (1990) mengungkapkan iklim organisasi adalah: *"the descriptive beliefs and perceptions individuals hold of the organization"*. Iklim organisasi adalah gambaran kepercayaan-kepercayaan dan persepsi-persepsi yang dipegang individu tentang organisasi. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi selalu berhubungan dengan (1) persepsi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Dalam hal ini adalah sikap dan perasaan yang ditampilkan oleh pegawai terhadap sifat-sifat atau karakteristik yang ada dalam organisasi; (2) hasil interaksi seluruh komponen dalam organisasi, dan oleh karena itu mempengaruhi perilaku individu-individu dalam organisasi.

Organizational climate is a set of values, often taken for granted, that help people in an organization understand which actions are considered acceptable and which are considered unacceptable. Often these values are communicated through stories and other symbolic means (Moorhead and Griffin, 1989). Organization climate is developed by the organization. It reflects the struggle, both internal and external, the type of people who compose the organization, the work process, the means of communication and the exercise of authority within the individual organization. (diunduh Juli 2016)

Litwin dan Stringer (dalam Muhammad, 2005: 83) memberikan dimensi iklim organisasi sebagai berikut: (1) rasa tanggung jawab; (2) standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan; (3) ganjaran atau reward; (4) rasa persaudaraan; dan (5) semangat tim. Di sisi lain Davis dan Newstrom (1996:24) menyebutkan beberapa unsur khas yang membentuk iklim yang menyenangkan adalah: (1) Kualitas kepemimpinan; (2) Kadar kepercayaan; (3) Komunikasi, ke atas dan ke bawah; (4) Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat; (5) Tanggung jawab; (6) Imbalan yang adil; (7) Tekanan pekerjaan yang nalar; (8) Kesempatan; (9) Pengendalian; struktur, dan birokrasi yang nalar; (10) Keterlibatan pegawai, keikutsertaan.

Unsur-unsur iklim organisasi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer, Davis dan Nestrom, dan Campbell merupakan unsur-unsur iklim organisasi yang positif, yang menyenangkan. Iklim yang menyenangkan bagi para pegawai (Davis dan Newstrom, 2005: 24) adalah apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga, mendapatkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil, didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai. Adanya iklim yang positif, yang menyenangkan dapat membawa pengaruh positif pada kinerja seseorang. Iklim yang berorientasi pada manusia akan menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Para pegawai merasa bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka, bila mana iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu (misalnya, memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi prestasi), maka dapat mengharapkan tingkah laku ke arah tujuan yang tinggi. Sebaliknya, bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, prestasi maupun kepuasan dapat berkurang.

Iklim organisasi dalam penelitian ini adalah karakteristik sekolah sebagai suatu organisasi yang dipersepsi para guru dan sekaligus mempengaruhi perilakunya. Adapun indikator iklim organisasi mengacu pada: a) Struktur organisasi; b) pemberian tanggung jawab; c) kebijakan dan praktek manajemen yang mendukung; d) keterlibatan/keikutsertaan guru dalam organisasi, dan; d) komitmen dalam mengemban tugas.

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 7

Palangka Raya; (2) Ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kinerja guru SMP Negeri 7 Palangka Raya.

METODE

Sesuai dengan tujuan penelitian, jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey. Menurut Sukardi (2012:193) penelitian survey merupakan kegiatan penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu dengan tiga tujuan penting, yaitu: (1) mendeskripsikan keadaan alami yang hidup saat itu; (2) mengidentifikasi secara terukur keadaan sekarang untuk dibandingkan; dan (3) menentukan hubungan sesuatu yang hidup di antara kejadian spesifik. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif dan korelasional. Penelitian bersifat deskriptif adalah suatu penelitian yang berupaya untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan fenomena yang diamati (Arikunto, 2012). Dalam penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan data pada SMP Negeri 7 Palangka Raya. Sedangkan sifat korelasional dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan atau korelasi antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi (Ary, dkk, 2000; Sugiyono, 2014).

Subjek penelitian adalah guru-guru SMP Negeri 7 Palangka Raya. Populasi penelitian berjumlah 33 guru. Dari semua populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau disebut dengan sampel total. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang terdiri dari instrumen tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan kepuasan kerja guru. Semua instrumen

tersebut diisi oleh guru sebagai respondennya.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu statistik inferensial dengan bantuan program *SPSS for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan ini mengacu dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas yaitu ada 2 (dua) permasalahan yang akan dibahas berikut ini:

Masalah *pertama* mempertanyakan apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 7 Palangka Raya ? Untuk menjawab permasalahan tersebut telah dilakukan pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa ada pengaruh yang

signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 7 Palangka Raya. Dari uji hipotesis dapat diketahui bahwa R sebesar 0.475 dan koefisien determinasi parsial $R^2=0.225$ dengan F hitung sebesar 9,016 dan Sig F = 0.005, lebih kecil dari 0.05, dan diperkuat lagi dari harga $t= 3,003$ dan sig $t= 0.005 < 0.05$, (signifikan dengan taraf 5%), dengan demikian, maka hipotesis tersebut diterima. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh sebesar 22,5% terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 7 Palangka Raya, sedangkan sisanya 77,5 % dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut bisa dilihat hasil output model summary pada table berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475	.225	.200	2,715

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Kepala_Sekolah (data diolah hasil SPSS)

Berdasarkan hasil analisis coefficients bahwa pada kolom B pada constant (a) adalah 25,261, sedangkan nilai kepemimpinan kepala sekolah (b) adalah 0,923 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX \text{ atau } 25,261 + 0,923X$$

Persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut: setiap penambahan 1 nilai kepemimpinan kepala sekolah, maka nilai kepuasan kerja guru SMP Negeri 7 Palangka Raya bertambah sebesar 0,923. Data hasil SPSS dapat dilihat dalam table di bawah ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.261	8.928		2.830	.008

Kepemimpinan_Kepala_Sekolah	.923	.307	.475	3.003	.005
-----------------------------	------	------	------	-------	------

Variabel: Kepuasan Kerja Guru. (Data diolah dari SPSS)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 7 Palangka Raya. Berdasarkan hasil analisis data yang diolah dengan bantuan SPSS, dapat dilihat dalam table berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.216	2.524

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (data diolah hasil SPSS)

Berdasarkan table di atas bahwa R sebesar 0,491 dan koefisien determinasi parsial $R^2=0,241$ dengan F hitung sebesar 9,837 dan Sig F = 0.004, lebih kecil dari 0.05, dan diperkuat lagi dari harga t = 3,136 dan sig t = 0.004 < 0.05, (signifikan dengan taraf 5%), dengan demikian, maka hipotesis tersebut diterima. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi memberikan

pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Iklim organisasi memberikan pengaruh sebesar 24,1% terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 7 Palangka Raya, sedangkan sisanya 75,9 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya berdasarkan output hasil analisis data melalui SPSS tentang coefficients seperti dalam table berikut ini :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.556	9.553		2.257	.031
Iklim_Organisasi	1.037	.331	.491	3.136	.004

Variabel: Kepuasan Kerja Guru. (Data diolah dari SPSS)

Berdasarkan hasil analisis coefficients bahwa pada kolom B pada constant (a) adalah 21,556, sedangkan nilai iklim organisasi (b) adalah 1,037 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX \text{ atau } 21,556 + 1,037X$$

Persamaan regresinya tersebut

menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 nilai iklim organisasi, maka nilai kepuasan kerja guru SMP Negeri 7 Palangka Raya bertambah sebesar 1,037.

Berdasarkan perhitungan regresi tersebut di atas, maka kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru peroleh persamaan regresi yaitu $Y = 25,261 + 0,923X$. Dari persamaan tersebut maka

dapat diartikan bahwa satu satuan skor kepuasan kerja guru akan dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,923 pada konstanta 25,261. Jika variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak ada, maka pengaruh variabel lain sebesar 25,261 poin terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 7 Palangka Raya.

Hasil koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,923. Harga koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru ada pengaruh positif, yang artinya setiap terjadi kenaikan satu unit skor kepemimpinan kepala sekolah, maka akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja guru sebesar 0,923 pada konstanta 25,261. Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru yang dibuktikan dari hasil uji t yang memperoleh thitung yang memiliki signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dimana koefisien regresi bertanda positif maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru dengan besarnya pengaruh adalah 22,5 %.

Kepala sekolah merupakan pemimpin di sekolah. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah mempunyai tugas untuk menggerakkan segala sumber yang ada di sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah bukan hanya memiliki peran kuat dalam mengkoordinasikan melainkan juga menggerakkan dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di

sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya. Kepala sekolah dikatakan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan perannya dalam memimpin sekolah.

Seperti dikatakan oleh Thierauf dalam Purwanto (2014: 31): *"The hereditary approach states that leaders are bom and note made- that leaders do not acquire the ability to lead, but inherit it"* yang artinya pemimpin adalah dilahirkan bukan dibuat bahwa pemimpin tidak dapat memperoleh kemampuan untuk memimpin, tetapi mewarisinya.

Tead dalam Mulyasa (2014:109) menjelaskan, seorang pemimpin memiliki sifat-sifat bawaan yang membedakannya dari yang bukan pemimpin. Adapun beberapa syarat yang harus dimiliki pemimpin yaitu: (1) kekuatan fisik dan susunan syaraf; (2) penghayatan terhadap arah dan tujuan; (3) antusiasme; (4) keramahaman; (5) integritas; (6) keahlian teknis; (7) kemampuan mengambil keputusan; (8) intelegensi; (9) keterampilan memimpin; (10) kepercayaan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik ditunjukkan dari kemampuan kepala sekolah dalam menjelaskan tugasnya sebagai pengawas secara baik, selain itu kepala sekolah juga telah memiliki stabilitas emosi saat menghadapi setiap masalah yang timbul, memiliki kemampuan dalam mengambil setiap keputusan secara tegas, memiliki keterampilan komunikasi yang baik, dan memiliki keterampilan menjalin hubungan sosial dengan guru secara baik pula. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain berorientasi kepada tugas, kepala sekolah SMP Negeri 7 Palangka

Raya dalam memimpin institusinya juga mengutamakan terjalinnya hubungan harmonis dengan bawahan dalam hal ini adalah guru. Hal tersebut dikuatkan oleh hasil analisis deskripsi persentase yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 7 Palangka Raya telah signifikan, yaitu terlihat dari banyaknya responden yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah telah baik dengan bobot persentase 22,5%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Perlunya kepemimpinan yang baik dalam suatu lembaga sekolah disebabkan keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini peningkatan kepuasan kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku guru disekolah melalui aplikasi berbagai konsep keilmuan dan pembelajaran.

Berdasarkan perhitungan regresi tersebut di atas, maka iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru peroleh persamaan regresi yaitu $Y = 21,556 + 1,037X$. Dari persamaan tersebut maka dapat diartikan bahwa satu satuan skor kepuasan kerja guru akan dipengaruhi oleh iklim organisasi sebesar 1,037 dengan konstanta 21,556. Jika variabel iklim organisasi tidak ada, maka pengaruh variabel lain sebesar 21,556 poin terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 7 Palangka Raya.

Hasil koefisien regresi untuk variabel iklim organisasi sebesar 1,037. Harga koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru ada pengaruh positif, yang artinya setiap terjadi kenaikan satu unit skor iklim organisasi, maka akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja guru sebesar

1037, pada konstanta 21,556. Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru yang dibuktikan dari hasil uji t yang memperoleh thitung yang memiliki signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,004. Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dimana koefisien regresi bertanda positif, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru dengan besarnya pengaruh adalah 24,1 %.

Organisasi adalah suatu wadah bagi para pegawai berinteraksi dan bekerja satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi. Kochler dalam Muhammad (2005: 23) organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh sebab itu dalam melaksanakan aktivitasnya, manusia yang bekerja pada organisasi tersebut perlu disubstitusi dengan berbagai stimulus dan fasilitas yang dapat meningkatkan motivasi dan gairah kerjanya.

Iklim yang kondusif dapat mendorong dan mempertahankan motivasi para pegawai. Dengan demikian iklim organisasi harus diciptakan sedemikian rupa sehingga pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi secara optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Iklim organisasi merupakan variabel yang ikut berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 7 Palangka Raya, yang menyangkut hubungan antar personal sekolah, kesempatan pengembangan diri, kesempatan untuk ikut berperan dalam perubahan sistem serta kondisi lingkungan sekolah yang nyaman dapat memotivasi

para guru untuk lebih giat dalam melaksanakan tugasnya yang akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sulistiyani dan Rosidah (2003: 77) yang menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi praktik-praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Pendapat lain yang mendukung temuan dari penelitian ini adalah dari Effendi (1997) dalam Arif Jauhari (2005: 4) yang mengemukakan bahwa iklim organisasi ini menyangkut struktur kerja sekolah, gaya kepemimpinan, manajemen, supervisi, dan faktor lingkungan sosial mempunyai dampak terhadap semangat kerja atau moral kerja para guru dan personil sekolah lainnya yang akhirnya akan mempengaruhi kualitas proses belajar mengajar guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. (1) ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan

kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 7 Palangka Raya, kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru sebesar 22,5 %; (2) ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 7 Palangka Raya, iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru sebesar 24,1% .

Hasil penelitian ini memberikan saran sebagai berikut. Bagi kepala sekolah berdasarkan hasil penelitian ini disarankan untuk memberikan peningkatan kepuasan kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku guru di sekolah melalui aplikasi berbagai konsep keilmuan dan pembelajaran sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan lagi. Iklim organisasi perlu selalu dijaga melalui peningkatan semangat kerja dan moral kerja guru melalui kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kemanusiaan, sehingga kepuasan kerja guru dapat berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Prantik*. (Edisi revisi) Jakarta: Rencana cipta.
- Ary, D., Jacobs, L.C., & Razavieh, A. 1985. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Alih Bahasa oleh Arief Furchan. Surabaya: Usaha Nasional.
- Birky, Shelton and Headly. 2006. An Administrator 's Challenge: Encouraging teachers to be leaders. *NASSP Bulletin, Vol. 90* p. 87. National Association of Secondary School Principals.
- Boloz, Sigmund and Forter Carl. 1980. A Guide to Effective Leadership for The Reservation Administrator. *Journal of American Indian Education, Vol 19* p. 1. Diambil dari: <http://jaie.asu.edu/v19/V19S2res.html>
- Burhanuddin, Imron, Ali, Maisyarah. 2002. *Manajemen Pendidikan. Wacana, Proses dan Aplikasinya di Sekolah*. Malang : Universitas Negeri Malang.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. 2001. *Perilaku dalam Organisasi*. Penerjemah Agus Dhanna, Edisi kedua. Jilid I. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Daniel, Yvette. 2008. Principal Leadership in New Teacher Induction: Becoming Agent of Change. *International Journal of Education Policy & Leadership, Vol 3* p. 3

- Hoy and Miskel. 1991. *Educational Administration. Theory, Research and Practice*.
- Muhammad, Ami. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2014. *Manajemen Berbasis Sekolah. Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, M. Ngalim. 2014. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rifatun. 2007. *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Se Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga*. Tesis: UMS
- Rousseau. 1990. Assessing Organizational Climate and Culture. *The Journal of School Leadership*, p.2. Diambil dari: <http://cnx.org/content/m13465/latest>
- Siagian, Sondang P. 2013. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukardi. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Alih Bahasa Budi Suprianto. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.