

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM KERJA DAN  
BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU  
SMP NEGERI KECAMATAN KOTABUMI SELATAN KABUPATEN  
LAMPUNG UTARA**

Oleh:

**Megi Prantama, Irawan Suntuoro, Alben Ambarita  
FKIP Unila, Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No.1 Bandar Lampung**

*E-Mail: 1979abilunaazka@gmail.com*  
**+6282183161488**

**Abstract: The Topmost Principal Leadership, the Endeavor Ambience and the Milieu of the School Refinement Encourage Teacher's Effort Satisfactory in National Junior High School, Kotabumi District, Lampung Utara Region.** The perseverance of this research was to classify which one among these three; the topmost principal leadership, the endeavor ambience and the milieu of the school refinement that affected or teacher's effort satisfactory. The research was using *Cochran* recipe. The research was called an Ex Post Facto research - the research that aims to investigate the event which had happened and then draw or depart back to settle on the factors that caused the event. The way to collect the data in this research was using a *Likert* questionnaire scale. In the meantime, the analysis of the data was using simple linear regression equivalent and doubled up regression. To figure the regression equivalent out, the research was using T (true) and F (false) test.

**Key words: principal leadership, endeavor ambience, school refinement encourages, effort satisfactory**

**ABSTRAK: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara.** Ketekunan dari penelitian ini adalah untuk mengklasifikasikan mana salah satu di antara ketiga, kepemimpinan kepala sekolah paling atas, suasana usaha dan lingkungan dari penyempurnaan sekolah yang terkena dampak atau usaha guru memuaskan. Penelitian ini menggunakan Cochran resep. Penelitian ini disebut Ex Post Facto penelitian - penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menarik atau berangkat kembali untuk menetap pada faktor-faktor yang menyebabkan peristiwa. Cara untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert kuesioner. Sementara itu, analisis data adalah dengan menggunakan setara regresi linier sederhana dan regresi dua kali lipat. Untuk mencari regresi setara keluar, penelitian ini menggunakan T (*true*) dan F (*false*) tes.

**Kata Kunci: kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, budaya organisasi sekolah, kepuasan kerja guru**

Pendidikan selalu mempunyai hubungan yang erat dengan upaya peningkatan wawasan dan pandangan, yang berarti ada proses belajar yang dilaksanakan baik proses secara formal, nonformal dan informal dan terjadi secara sendiri atau kelompok.

Pendidikan, pengajaran dan pelatihan merupakan satu kesatuan utuh yang tidak bisa dipisahkan, di dalam kegiatan pendidikan juga terkandung kegiatan mengajar dan melatih. Sedangkan upaya adalah segala macam cara yang ditempuh untuk mencapai suatu tujuan. Dalam dunia pendidikan, untuk mencapai tujuan biasanya digunakan metode atau cara,

baik dengan diskusi, penugasan, tanya jawab dan lain-lain. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pendidikan adalah tindakan sadar dengan cara mendidik, mengajar dan melatih.

Pada konteks yang lebih khusus mendidik, mengajar dan melatih dapat dilakukan secara langsung dengan tahapan tertentu dengan suatu struktur atau program tertentu yang biasa dikenal dengan pendidikan berbasis pemerintah seperti pendidikan formal, nonformal yang seluruh aktifitasnya mengacu pada aturan formal, dan pendidikan berbasis masyarakat, untuk lembaga-lembaga pendidikan yang didirikan atas prakarsa

masyarakat. Sedangkan pendidikan formal yang berbasis pemerintah antara lain adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan dan pengajaran, untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka sekolah perlu dikelola dengan baik. Salah satu unsur pokok yang menunjang baiknya pendidikan dalam sekolah adalah guru. Guru merupakan orang pertama yang langsung berhadapan dengan para siswa dalam kelas. Mereka dituntut untuk membawa anak didiknya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan melalui interaksi belajar – mengajar. Oleh sebab itu guru dituntut memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Namun seorang guru tidak hanya harus dituntut dengan berbagai tugas dan kegiatan yang berat tanpa harus diperhatikan tentang kesejahteraan baik dalam bidang material ataupun immaterial. Terpenuhinya segala macam keperluan dan kebutuhan guru secara standar normal tentunya akan memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi seorang guru dalam menjalankan tugas dan mengajar. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seorang guru, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja dalam mendidik peserta didik di sekolah.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa betapa pentingnya perbaikan mutu pendidikan akan sangat tergantung dari kualitas guru. Demikian pula suatu kegagalan yang terjadi dalam bidang pendidikan sering dituduhkan kepada guru, karena guru selama ini dipandang unsur yang paling dominan dan paling aktif dalam bidang pendidikan. Sementara unsur lainya seperti kurikulum, sarana prasarana atau kepala sekolah kurang baik atau kurang memadai masih dapat menghasilkan pendidikan yang baik jika didukung oleh guru yang berkualitas.

Sebagaimana diungkapkan oleh Darling dalam Rasyid (2007: 26) bahwa : Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada dititik sentral dari setiap usaha pendidikan yang diarahkan pada perubahan – perubahan kualitatif. Serta memerlukan interpretasi penilaian berdasarkan informasi, mereka juga harus menggunakan informasi itu untuk menyesuaikan daftar kebutuhan belajar para siswa mereka. Setiap usaha peningkatan mutu pendidikan seperti pembaharuan kurikulum, pengembangan metode – metode mengajar, penerapan standar

penilaian, serta penyediaan sarana - prasarana hanya akan berarti apabila melibatkan guru.

Karena peran posisi guru yang sangat vital dalam peningkatan mutu pendidikan, maka diharapkan guru dapat menunjukkan penampilan mengajar yang baik serta merupakan pelaksanaan tugas, fungsi, dan profesionalitas dalam pendidikan dalam kurun waktu tertentu. Sementara peran kepala sekolah dan pengawas sekolah harus lebih aktif dalam pembinaan guru sangat penting untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga proses pendidikan dapat bermutu. Masyarakat menempatkan guru pada suatu tempat yang lebih terhormat di dalam lingkungannya, Karena dari seorang guru masyarakat diharapkan agar dapat memperoleh ilmu pengetahuan, terlebih lagi kelangsungan hidup bangsa ditengah–tengah lintasan kemajuan perkembangan teknologi yang semakin canggih dengan segala perubahan serta pergeseran nilai cenderung memberi nuansa kepada kehidupan yang menuntut ilmu dan seni dalam kadar dinamik untuk mengadaptasikan diri. Oleh karena itu patutlah dipikirkan balasan dan kepuasan kerja para guru dalam menjalankan tugas mengajar yang berjasa terhadap keberhasilan siswa.

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan guru bekerja dapat berdampak pada diri individu guru yang bersangkutan, maupun kepada organisasi dimana guru melakukan aktivitas dan tugasnya. Menurut Gibson (1990: 100) mengemukakan pengertian teori Erg adalah teori kepuasan kerja yang mangatakan individu mempunyai kebutuhan – kebutuhan akan eksistensi, keterkaitan, pertumbuhan, terbatasnya pemberian penghargaan, sarana dan prasarana, hubungan sosial, suasana kerja kurang kondusif, kurangnya kontribusi yang kreatif dan produktif, akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa orang guru SMP Negeri di Kotabumi Selatan diperoleh informasi: (1) Kepala sekolah kurang peduli dalam memberikan penghargaan (*reward*) kepada guru yang berprestasi, (2) Suasana kerja sekolah terasa kurang kondusif sehingga menimbulkan jarak dan kurang harmonisnya hubungan antar guru hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja guru, (3) Belum semua satuan pendidikan menerapkan manajemen terbuka, (4) Beberapa sekolah belum melakukan pembagian tugas dan wewenang kepada guru secara merata, 5) Kurangnya peraturan yang tertanam dalam budaya sekolah yang berperan untuk mengatur dan

mempedomani proses interaksi, sehingga proses interaksi di sekolah diikat dan selalu diatur dengan serangkaian peraturan sehingga kegiatan atau proses interaksi akan berjalan teratur, terencana, berkelanjutan dan terkoordinasi, (6) Kurangnya sarana dan fasilitas di sekolah, (7) Penerapan budaya sekolah masih sangat lemah dan terkesan tidak diindahkan, (8) Kurangnya pembinaan guru/personil dalam kegiatan pembelajaran.

Faktor penting yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi dan perhatian dari pimpinan akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong agar semangat kerja tetap stabil.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.
2. Pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh Budaya Organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja.
4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

## METODE

Penelitian ini merupakan Ilmu Manajemen Pendidikan, untuk mengkaji perilaku individu organisasi pendidikan yang antara lain:

1) Kepuasan kerja merupakan suatu kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh manusia sebagai wahana untuk eksistensi, keterkaitan, pertumbuhan, terbatasnya pemberian penghargaan, sarana dan prasarana, hubungan sosial, suasana kerja kurang kondusif, kurangnya kontribusi yang kreatif dan produktif, akan mempengaruhi kepuasan kerja. 2) Kepemimpinan Kepala Sekolah suatu usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. 3). Iklim kerja merupakan refleksi isi dan kekuatan nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem. 4) Budaya organisasi sekolah merupakan seperangkat nilai yang mengontrol pelaku organisasi dalam berinteraksi sehingga akan membentuk norma – norma yang tertuang dalam aturan baik tertulis maupun tidak tertulis sebagai pedoman dalam pelaku organisasi.

Penelitian ini subyeknya adalah guru Sekolah Menengah Pertama (SMP). Serta

obyeknya adalah Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat, Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas.

Jenis penelitian ini merupakan *ex post facto*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut (Sugiyono, 2007:7).

Metode penelitian ini adalah deskriptif korelasional yang menghubungkan variabel satu dengan variabel yang lainnya.

Menurut Sugiyono, (2007:72) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selanjutnya Sudjarwo (2009:255), mengatakan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian Jadi populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP. Menurut Sudarmanto, (2011:1), dalam penentuan sampel digunakan dengan menggunakan rumus *Cochran*:

$$n = \frac{\frac{t^2pd}{d^2}}{1 + \frac{1}{N}(\frac{t^2pd}{d^2} - 1)}$$

Keterangan :

- n = jumlah sampel minimal  
 N = ukuran populasi  
 t = tingkat kepercayaan (digunakan 0,95, sehingga nilai t = 1,96)  
 d = taraf kekeliruan (digunakan 0,05)  
 p = proporsi dari karakteristik tertentu /golongan  
 q = 1- p  
 1 = bilangan konstan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis statistik regresi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai koefisien derajat determinasi ( $r^2$ ) = 0,627. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan sebesar 62,7 % terhadap variabel kepuasan kerja guru. Sedangkan sisanya sebesar 37,3 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Hal tersebut di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat kepuasan kerja. Jika kepala sekolah melaksanakan peran kepemimpinannya dengan baik, maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan instruksi yang diberikannya. Guru akan merasa senang untuk melaksanakan tugasnya tanpa merasa ada tekanan dari atasannya. Kondisi yang demikian akan mempermudah dalam pencapaian tujuan sekolah.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sherman dalam Usman (2006: 283) yang menyatakan kepala sekolah hendaknya memahami bawahannya, dapat mempengaruhi orang lain penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru dapat diterima.

Berdasarkan analisis statistik regresi antara iklim kerja sekolah dengan kepuasan kerja diperoleh koefisien derajat determinasi ( $r_2$ ) = 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja sekolah memberikan sumbangan sebesar 56,3% terhadap pencapaian kepuasan kerja guru, sedangkan 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap kepuasan kerja guru dapat diterima.

Berdasarkan analisis statistik regresi anatara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru diperoleh koefisien derajat determinasi ( $r_2$ ) = 0,575 Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, guru memberikan sumbangan sebesar 57,5% terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan selebihnya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, guru yang memiliki budaya organisasi tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan sebaliknya guru yang memiliki budaya organisasi rendah maka akan memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh persamaan regresi yang dinyatakan

dengan  $\hat{Y} = 30,155 + 0,267X_1 + 0,224X_2 + 0,205X_3$ .

Hal ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara kepuasan kerja guru (Y) dengan kepemimpinan kepala sekolah (X1) iklim kerja sekolah (X2) dan budaya organisasi sekolah (X3). Tingkat ketergantungan variabel kepuasan kerja guru terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, budaya organisasi sekolah, ditunjukkan dengan nilai  $R_2 = 0,788$  yang berarti 78,8 % nilai kepuasan kerja guru ditentukan secara bersama – sama oleh nilai variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan budaya organisasi sekolah. Sedangkan selanjutnya 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Persamaan regresi di atas merupakan persamaan regresi yang positif, sehingga dapat diketahui jika nilai kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja sekolah dan budaya organisasi sekolah naik maka akan terjadi kenaikan nilai kepuasan kerja guru dan sebaliknya.

Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Kedua variabel memiliki kecenderungan positif, sebesar 62,7% artinya makin baik persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah maka makin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru.
- (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Kedua variabel memiliki kecenderungan positif sebesar 56,3%, artinya makin baik iklim kerja sekolah maka makin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru.
- (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Kedua variabel memiliki kecenderungan positif sebesar 57,5% artinya makin baik budaya organisasi maka akan makin tinggi pula kepuasan kerja guru.
- (4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Ketiga variabel yaitu

kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja sekolah dan budaya organisasi sekolah memiliki kecenderungan yang positif terhadap variabel kepuasan kerja guru sebesar 78,8% artinya makin tinggi persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan budaya organisasi sekolah maka makin tinggi pula kepuasan kerja guru. (5) Berdasarkan hasil penelitian, diantara variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan budaya organisasi sekolah, dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan paling besar terhadap peningkatan kepuasan kerja guru.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dibawah ini diajukan beberapa saran sebagai berikut: (1) Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin tertinggi di sekolah sebaiknya: (a) Membangun komunikasi yang baik kepada seluruh warga sekolah sehingga tidak terjadi kesalahpahaman. (b) Dalam penentuan kebijakan di sekolah selalu melibatkan unsur guru dan seluruh warga sekolah. (2) Guru sebagai orang yang berada di barisan terdepan dalam pengelolaan pembelajaran seharusnya: (a) Tidak cepat merasa puas dengan prestasi yang telah dicapai, sehingga akan termotivasi untuk selalu maju dan berkembang. (b) Hendaknya melaksanakan nilai – nilai yang ada disekolah baik tertulis maupun tidak tertulis agar terwujud. (3) Peneliti diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja sekolah, budaya organisasi serta kepuasan kerja guru guna mendapatkan berbagai informasi dalam upaya memajukan pendidikan.

### **DAFTAR RUJUKAN**

#### **Buku:**

Gibson. 1990. *Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga

Harun Rasyid dan Mansyur. 2007. *Penilaian Hasil Belajar*. Bandung: CV. Wacana Prima.

Usman,H. 2006. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* : Yogyakarta : Bumi Aksara.

Sudjarwo .2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: Madar Maju.

Sugiyono .2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

#### **Internet:**

Sudarmanto, Raden Gunawan.2011. *Statistik Terapan Dalam Pendidikan*. Lampung : FKIP UNILA. ( [http// www. R. Gunawan Sudarmanto. Unila. ac.id](http://www.R.GunawanSudarmanto.Unila.ac.id) ).