

**PENGARUH PERAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERIDI
WILAYAH KECAMATAN KRANGGAN
KABUPATEN TEMANGGUNG**

Iin Setiyani¹, Noor Miyono², Muhammad Prayito³
Program Studi Manajemen Pendidikan Program Magister Pasca Sarjana,
Upgris Semarang
ciekgu11@gmail.com

ABSTRACT

The background of this research problem is related to the job satisfaction of elementary school teachers in Kranggan District, Temanggung Regency, namely that there are some teachers, including: a) not maximizing responsibility for their duties, b) lack of opportunity for teachers to develop their potential, c) work environment support that is not yet optimal, d) teachers experience obstacles in career advancement. The role of the school principal is not optimal, including: not optimally carrying out his role as manager, supervisor, leader and motivator. The organizational climate is less conducive in terms of clarity of duties and authority (structure). The aim of this research is to analyze and describe the influence of the role of the principal and school organizational climate on the job satisfaction of state elementary school teachers in Kranggan District. This research uses a quantitative correlational research approach and ex post facto research. The research population was all state elementary school teachers in Kranggan District, Temanggung Regency, totaling 200 teachers and the research sample was 135 teachers. The analysis of this research includes normality test analysis, linearity test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Hypothesis testing includes simple regression test and multiple regression test, F test (ANOVA) and t test. Based on the research results, it can be concluded as follows: (1) There is a positive influence between the role of the principal on teacher job satisfaction which is expressed by the simple regression equation $\hat{Y}=33.291+0.633X_1$; (2) There is a positive influence between school organizational climate and primary school teacher job satisfaction, which is expressed by the simple regression equation $\hat{Y}=27.783+0.847X_2$; (3) There is a positive influence between the role of the principal and the school organizational climate simultaneously on elementary school teachers' job satisfaction which is expressed by the multiple regression equation $\hat{Y}=26.603+0.378X_1+0.394X_2$, with a contribution to the influence of the role of the principal and the school organizational climate of 78.30%. The suggestion from the researcher is: The role of the school principal as a manager needs to be improved in terms of organizing school programs and managing teachers and employees. The school principal is recommended to organize the program in a structured way and implement it according to the program, while in the management of teachers and employees, the school principal is advised to be able to give the workload evenly to teachers so that teacher job satisfaction can be achieved.

Keywords: *The Role of the Principal, Organizational Climate, Teacher Job Satisfaction*

ABSTRAK

Latar belakang masalah penelitian ini berkaitan dengan kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung masih relatif rendah dalam dimensi 1) Pekerjaan itu sendiri dengan indikator tugas/ pekerjaan yang menarik dan kesempatan belajar dan kesempatan menerima tanggung jawab; 2) Kesempatan Promosi, dengan indikator peluang promosi dan peningkatan kemampuan pegawai; 3) Pengawasan, dengan indikator supervisi atasan dan bimbingan/ pengarahan atasan; dan 4) Rekan kerja, dengan indikator kerjasama dan dukungan antar rekan kerja, komunikasi. Tujuan penelitian ini adalah; 1) Untuk mengetahui pengaruh peran kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di wilayah Kecamatan Kranggan, Kabupaten Temanggung; 2) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di wilayah Kecamatan Kranggan, Kabupaten Temanggung; 3) Untuk mengetahui pengaruh bersama-sama peran kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di wilayah Kecamatan Kranggan, Kabupaten Temanggung. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif korelasional dan jenis penelitian *ex post facto*. Populasi penelitian adalah semua guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung berjumlah 200 guru dan sampel penelitian 135 guru. Analisis penelitian ini meliputi analisis uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis meliputi uji regresi sederhana dan uji regresi ganda, uji F (ANOVA) dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif antara peran kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana $\hat{Y}=33,291+0,633X_1$; (2) Terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi sekolah dengan kepuasan kerja guru sekolah dasar, yang dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana $\hat{Y}=27,783+0,847X_2$; (3) Terdapat pengaruh positif antara peran kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah secara simultan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar yang dinyatakan dengan persamaan regresi berganda $\hat{Y}=26,603+0,378X_1+0,394X_2$, dengan kontribusi pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah sebesar 78,30%. Saran dari peneliti adalah : Peran kepala sekolah sebagai manajer perlu ditingkatkan dalam indikator menyusun program sekolah dan mengelola guru dan karyawan. Kepala sekolah di sarankan menyusun program secara terstruktur dan melaksanakan sesuai yang di programkan, sedangkan dalam pengelolaan guru dan karyawan kepala sekolah disaran kepada kepala sekolah untuk bisa memberikan beban kerja secara merata kepada guru supaya kepuasan kerja guru dapat tercapai.

Kata Kunci: Peran Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Guru

A. Pendahuluan

Iklim organisasi mencakup semua yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dapat mengembangkan

potensi diri guru, sehingga mereka akan puas dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan prestasi siswa.

Iklim Organisasi Sekolah yang baik di tandai dengan dimensi, penelitian ini diukur melalui dimensi:

- a. Struktur, diukur dengan indikator: kejelasan tugas dan kejelasan wewenang pengambilan keputusan;
- b. Tanggung jawab, dengan indikator: tanggung jawab terhadap tugas Guru di sekolah ini selalu mengerjakan tugas dengan baik dan tanggung jawab terhadap diri;
- c. Dukungan, diukur dengan indikator: dukungan dari atasan dan dukungan dari rekan sejawat;
- d. Kehangatan, dengan indikator perasaan terhadap suasana kerja dan hubungan antar reka kerja.

Iklim organisasi yang kondusif akan membuat guru nyaman dalam bekerja sehingga kepuasan kerja guru dapat tercapai. Kepuasan kerja guru akan ditunjukkan oleh sikapnya yang bekerja dengan maksimal saat mengajar. Jika guru puas dengan keadaannya maka guru akan merasa senang akan kondisi sekolah dan menjalin komunikasi antar pribadi dengan baik.

Berdasarkan wawancara terhadap 10 orang guru di SD Negeri di Kecamatan Kranggan sebelum penelitian, pada tanggal 16 februari 2023, antara lain: 1) 60% guru

memiliki hubungan yang kurang baik dengan kepala sekolah dengan guru di karenakan Kepala sekolah sering membuat keputusan hanya berdasarkan masukan salah seorang saja; 2) 70% sekolah terdapat terbentuk kelompok-kelompok yang menjadikan lingkungan organisasi kurang harmonis; 3) 80% sekolah kurang kerjasama dalam mengelola suatu pekerjaan 4) 70% sekolah kurang dalam hal saling memberikan bantuan saat salah seorang guru kerepotan dengan tugas tambahan; 5) 80% sekolah belum mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan masalah; 6) 80% kepala sekolah kurang jelas memberikan rincian terhadap tugas yang di berikan; 7) 80% Pelimpahan wewenang kepada Guru di sekolah kurang pengawasan; 8) 70% Guru merasa kurang nyaman nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan, karena beban pekerjaan di luar tupoksi lebih banyak menyita waktu serta kurangnya kerja sama antar guru. Hasil temuan tersebut mengindikasikan iklim organsi sekolah dasar di Kecamatan Kranggan kurang baik. Iklim organisasi yang kurang baik akan

menyebabkan kepuasan kerja menjadi terganggu.

Oleh sebab itu maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian mengenai apakah terdapat pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar Koorwilcam Kranggan, sehingga peneliti terarah untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung”.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif korelasional, yaitu penelitian yang berusaha menghubungkan dua variabel atau lebih yang berdasarkan fakta-fakta lapangan yang telah terjadi melalui pengumpulan data, pengolahan data, kemudian menganalisis data, dan yang terakhir menjelaskan (Ibrahim, dkk., 2018:80). Menurut Amir dan Sartika (2017:34-35) Penelitian korelasi merupakan suatu penelitian yang melibatkan kegiatan pengumpulan data untuk menentukan, adakah hubungan dan

tingkat hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Dengan rancangan penelitian ini peneliti ingin mengetahui tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi untuk mencari pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah dasar negeri Kecamatan Kranggan, Kabupaten Temanggung.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaruh peran kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung;

Persepsi responden terhadap variabel Peran Kepala Sekolah menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 15 orang (11,11%), baik sebanyak 33 orang (24,44%), cukup baik sebanyak 27 orang (20,00%), kurang baik sebanyak 43 orang (31,85%), dan tidak baik sebanyak 17 orang (12,59%). Dengan nilai rata-rata skor 105,4 Nilai tersebut masuk dalam kelas interval 99 – 115 sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Peran Kepala Sekolah SD Negeri

di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung termasuk kategori cukup baik.

Variabel peran kepala sekolah diukur melalui 4 dimensi, yaitu: 1) Manager (pengelola sekolah), 2) Supervisor (pengawas), 3) Leader (pemimpin), 4) Motivator (pemberi motivasi). Dimensi variable peran kepala sekolah diketahui skor tertinggi pada dimensi Leader sebesar 0,835 dan skor terendah pada dimensi Manajer sebesar 0,769. Dengan responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 15 orang (11,11%), responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 17 orang (12,59%) dan responden paling banyak menyatakan kurang baik sebanyak 43 orang (31,85%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi manajer yang rendah menunjukkan kondisi nyata aspek manajer kepala sekolah di SD di Wilayah Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung masih lemah dalam mendukung peran kepala sekolah dalam hal menyusun program jangka panjang sekolah, menyusun program tahunan sekolah, dan menyusun program rencana kegiatan dan

anggaran sekolah.

Berdasarkan uji korelasi X1 dengan Y, didapat nilai r_{hitung} sebesar 0,865 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} , r_{hitung} 0,865 > r_{tabel} 0,1678 maka terdapat korelasi sangat kuat antara Peran Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru, yaitu pada interval 0,800 – 1,000.

Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel X1 terhadap Variabel Y dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, didapatkan nilai $t_{tabel}(\alpha, db) = t(0,05, 134) = 1,977$ dari hasil uji diatas dipeoleh $t_{hitung} = 19,854$ dengan nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,000. Ini artinya $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $19,854 \geq 1,977$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu Peran kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini berdasar hasil Uji t positif, terbukti hasil $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $9,713 \geq 1,977$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan peran kepala sekolah terhadap kepuasan

kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung. Dan besarnya pengaruh peran kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 74,8% sedangkan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat peran kepala sekolah maka akan meningkatkan kepuasan Kerja guru SD di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang signifikan antara peran kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung" terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarni, Murniati, Yuliejantiningasih (2020) JMP e ISSN 2654-3508, berjudul "Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Iklim Organisasi Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Semarang" dalam

penelitian tersebut disimpulkan bahwa peran kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap Iklim Organisasi SD Negeri di Kecamatan Kaliwungu. Besar pengaruh peran kepala sekolah terhadap Iklim Organisasi adalah 17,5 %.

Hal ini sesuai teori bahwa peran kepala sekolah merupakan salah satu dimensi kepuasan kerja guru. Peran kepala sekolah dalam hal ini adalah sebagai supervisor. Dimensi kepuasan kerja menurut Robbins diterjemahkan oleh Wibowo (2017:180) antara lain berupa peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Dimensi ini diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada guru. Indikator dari dimensi ini, yaitu: a) kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan, b) kepuasan atas dukungan moral yang diberikan atasan; c. kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan, yaitu kepala sekolah.

Luthans dikutip Afi (2020 : 11) menjelaskan dimensi kepuasan

kerja di antaranya terdiri dari: supervision (pengawasan). Di sekolah, peran kepala sekolah sebagai supervisor memberikan bantuan teknis dan perilaku dukungan moral terhadap guru dalam menjalankan tugasnya. Demikian pula Fattah (2014: 91) menjelaskan ada beberapa dimensi dari kepuasan kerja yang berkaitan dengan guru, antara lain: pengawasan. Peran kepala sekolah sebagai supervisor melakukan pengawasan kepada guru dengan, memberikan bimbingan dan pengarahan, dan membina hubungan atasan dan bawahan.

2. Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung;

Persepsi responden terhadap variabel Iklim Organisasi menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 17 orang (12,59%), baik sebanyak 26 orang (19,26%), cukup baik sebanyak 29 orang (21,48%), kurang baik sebanyak 47 orang (34,81%), dan tidak baik sebanyak 16 orang (11,85%). Dengan nilai rata-rata skor 85,2. Nilai tersebut

masuk dalam kelas interval 81 – 939 sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi di SD Negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung termasuk kategori cukup baik.

Variabel iklim organisasi diukur melalui 4 dimensi, yaitu: 1) Struktur, 2) Tanggung jawab, 3) Dukungan, dan 4) Kehangatan. Dimensi variable iklim organisasi diketahui skor tertinggi pada dimensi Dukungan sebesar 0,807 dan skor terendah pada dimensi Kehangatan sebesar 0,729. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi kehangatan yang rendah menunjukkan kondisi nyata aspek kehangatan dalam iklim organisasi sekolah di SD di Wilayah Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung masih lemah dalam hal perasaan terhadap suasana kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

Berdasarkan uji korelasi X² dengan Y, didapat nilai r_{hitung} sebesar 0,850 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} , r_{hitung} 0,850 > r_{tabel} 0,1678 maka

ada korelasi sangat kuat antara Iklim Organisasi Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru, yaitu pada interval 0,800 – 1,000.

Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel X2 terhadap Variabel Y didapatkan nilai $t_{tabel} (\alpha, db) = t (0,05, 134) = 1,977$ dari hasil uji diatas diperoleh $t_{hitung} = 1,97769$ dengan nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,000 . Ini artinya $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $18,642 \geq 1,977$, dan nilai Sig (2-tailed) $< 0,05$ maka uji hipotesis ini adalah H0 ditolak dan H1 diterima, yaitu iklim organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung, sebesar 72,3% Sedangkan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat peran iklim organisasi sekolah maka akan meningkatkan kepuasan Kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara peran iklim organisasi sekolah

terhadap kepuasan kerja guru SD negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung” terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Niam, Yuliejantiningasih, Miyono(2020), yang berjudul “Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Di Kecamatan Dempet Kabupaten Demak” JMP no e ISSN 2654-3508 hasil penelitiannya adalah Terdapat pengaruh positif iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru dengan persamaan $\hat{Y} = 27,068 + 0,796X_2$; kekuatan korelasi 0,866 dengan kontribusi sebesar 75,0%.

Hal ini sesuai teori bahwa iklim organisasi sekolah merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Baik berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, gaya kepemimpinan kepala sekolah, serta hubungan dengan rekan kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2013 : 79), kepuasan kerja memiliki dimensi di antaranya yaitu: (a) Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: tugas,

kesempatan belajar, dan tanggung jawab; (b) Pimpinan, dengan indikator gaya memimpin; dan (c) Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja. Dimensi kepuasan kerja menurut Robbins diterjemahkan oleh Wibowo (2017:180), yaitu :1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan. Indikator dari dimensi ini, yaitu : a) kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki; b) kepuasan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan; c) kepuasan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif; d) kepuasan untuk mendapat kesempatan belajar; 4) Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat,

dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Indikator dari dimensi ini yaitu: a) kepuasan atas kerjasama dalam tim; b) kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

Dimensi kepuasan kerja Luthans dikutip Afi (2020 : 11), terdiri dari: 1) *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan individu dengan menarik tugas, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab; 5) *Coworkers* (rekan kerja), tingkat di mana sesama pekerja ahli memberikan dukungan teknik dan sosial.

Menurut Fattah (2014: 91) ada beberapa dimensi dari kepuasan kerja yang berkaitan dengan guru, antara lain: 1) pekerjaan itu sendiri dengan indikator pekerjaan yang menarik, mempunyai kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab, rekan kerja, dengan indikator; hubungan kerja sama pegawai, sugesti dari rekan kerja, dan situasi kerja.

3. Pengaruh secara simultan antara peran kepala sekolah dan

**iklim organisasi sekolah
terhadap kepuasan kerja guru
SD Negeri di Kecamatan
Kranggan Kabupaten
Temanggung;**

Persepsi responden terhadap variabel Kepuasan kerja guru menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat puas sebanyak 11 orang (8,15%), puas sebanyak 25 orang (18,52%), cukup puas sebanyak 37 orang (27,41%), kurang puas sebanyak 42 orang (31,11%), dan tidak puas sebanyak 20 orang (14,81%), dari data tersebut dinyatakan responden terbanyak menyatakan kutang puas sejumlah 42 orang. Dengan nilai rata-rata skor 100 (tabel 4.1). Nilai tersebut masuk dalam kelas interval 97 – 109 sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung termasuk kategori cukup puas.

Variabel kepuasan kerja guru diukur melalui 4 dimensi, yaitu 1) Pekerjaan itu sendiri; 2) Kesempatan promosi; 3) Pengawasan; dan 4) Rekan kerja.

Skor tertinggi pada dimensi Kesempatan promosi sebesar 0,792 dan skor terendah pada dimensi Rekan kerja sebesar 0,632. Dimensi rekan kerja yang rendah menunjukkan kondisi nyata sebagian besar guru SD di Wilayah Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung masih lemah dalam mendukung kepuasan kerja guru dalam hal kerja sama, dukungan antar rekan kerja, situasi kerja, antara lain masalah komunikasi dan perlakuan antar guru, staf dan karyawan di sekolah ini baik.

Dari data diatas, diperoleh F Hitung adalah 237,555 dengan taraf signifikan 0.000. Dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan (df) $v_1 = 135$ ($n(k-1)$) maka di dapat $F_{tabel} 2,67$. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($237,555 > 2,67$) dan nilai signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya Peran kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung. Besarnya pengaruh antara Peran

kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah secara simultan sebesar 78,3%, sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan penelitian Harti, Retnaningdyastuti, Fenny (2019) yang menyatakan adanya pengaruh pengaruh peran Kepala Sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

Hal ini sesuai dengan teori Kusnan dalam Fakhry & Tien (2021: 58) bahwa dimensi iklim organisasi antara lain: a. Tanggung jawab, bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil guru; b. Kehangatan antar guru / pegawai dalam menjalin komunikasi yang baik di intansi; d. Dukungan guru dan karyawan untuk saling membantu dan memberikan support antar guru dan karyawan; d. Penyelesaian konflik guru dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antar individu atau kelompok.

Hal-hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja para guru. Sebagaimana menurut

Robbins dan Judge (2013 : 79), kepuasan kerja memiliki dimensi di antaranya yaitu: (a) Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab; (b) Pimpinan, dengan indikator gaya memimpin; dan (c) Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja. Dimensi kepuasan kerja menurut Robbins diterjemahkan oleh Wibowo (2017:180), yaitu :1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan. Indikator dari dimensi ini, yaitu : a) kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki; b) kepuasan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan; c) kepuasan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif; d) kepuasan untuk mendapat kesempatan belajar; 4) Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang

paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Indikator dari dimensi ini yaitu: a) kepuasan atas kerjasama dalam tim; b) kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

4. Besarnya pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung;

Berdasarkan dari hasil perhitungan persentase secara simultan menggunakan SPSS versi 26, dapat diketahui bahwa peran kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah memberikan pengaruh positif sebesar 78,3%, artinya yang mempengaruhi kepuasan kerja guru tidak hanya peran kepala sekolah dan peran iklim organisasi sekolah karena masih ada sebesar 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini. Dari kontribusi kedua variabel,

yang memberinkan pengaruh paling besar adalah variabel peran kepala sekolah dibandingkan dengan variabel iklim organisasi sekolah.

D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh peran kepala sekolah terhadap kepuasan kerja sebesar Peran kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung berpengaruh positif dan signifikan sebesar 74,8% dan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh variabel lain, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 33,291 + 0,633X1$. Hasil korelasi peran kepala sekolah dan kepuasan kerja guru sebesar 0,865 dinyatakan berkorelasi sangat kuat. Dimensi tertinggi yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah dimensi Leader sebesar 0,835 sedangkan dimensi terendah yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah dimensi manajer sebesar 0,769

2. Terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung sebesar 72,3% dan sisanya 27,7% dipengaruhi oleh variabel lain dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 27,783 + 18,642X_2$. Hasil korelasi iklim organisasi sekolah dan kepuasan kerja guru sebesar 0,850 dinyatakan berkorelasi sangat kuat. Iklim Organisasi di SD Negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung termasuk kategori cukup baik. Dimensi tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah dimensi Dukungan sebesar 0,807, sedangkan dimensi terendah mempengaruhi kepuasan kerja adalah dimensi Kehangatan sebesar 0,729.

3. Terdapat pengaruh secara simultan peran kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung sebesar 78,3%, dan sisanya sebesar 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat diketahui bahwa yang

memberikan pengaruh paling banyak adalah variabel peran kepala sekolah dibandingkan dengan variabel iklim organisasi sekolah, dan persamaan regresinya $\hat{Y} = 26,603 + 3,378X_1 + 0,394X_2$. Hasil korelasi ganda antara peran kepala sekolah (X_1), dan iklim organisasi (X_2) terhadap variabel terikat kepuasan kerja guru (Y) termasuk dalam kategori kuat. Dari kedua variabel tersebut yang berkontribusi tertinggi dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung adalah variabel peran kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Aedi, N. (2016). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta : Nusa Media.
- Afi, P. (2020). *Penelitian Tindakan Kelas (Classroom Action Research)*. Yogyakarta : CV Budi Utama.

- Ambarita, A . (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Amir, Faizal, dan Sartika, S. B. (2017) *Metodologi Penelitian Dasar Bidang Pendidikan*. Umsida press. Isbn 978-979-3401-67-6
- Andang. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jogjakarta : ArRuzz Media.
- Arikunto, S. (1998). *Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____ (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____ (2013) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astuti, D., Yuliejantiningih, Y., & Miyono, N. (2023). Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Susukan. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 4(2), 289-296.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Darodjat, Tubagus A. (2015). *Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Fakhry dan Tien. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital, Konseptual dan Operasionalisasi*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Fattah, N, (2014). *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Fauzi, A. dkk., (2022). *Metodologi Penelitian*. Banyumas : CV. Pena Persada.
- Handayani, dkk. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bumi Karsa Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol 3, No 1.
- Hardani, dkk., (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta : Pusaka Ilmu
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hendarman. (2017). *Konsep dan Pedoman Penguatan Pendidikan Karakter, Cet-2*, Jakarta
- Hermino, (2014). *Manajemen Kurikulum Berbasis Karakter*. Bandung: Alfabeta.
- Hikmawati, F .(2017). *Metedeologi Penelitian*. Depok : Gaja Grafindo
- Hoy, W.K & Miskel, C.G. (2014). *Administrasi Pendidikan : Teori, Riset, dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ibrahim, A., dkk. (2018). *Metodologi Penelitian*. Makasar : Gunadarma Ilmu
- Kemendiknas. (2011). *Pedoman Pelaksanaan Pendidikan Karakter*. Jakarta: Pusat Kurikulum Perbukuan.
- Komariyah, K., Haryati, T., & Miyono, N. (2020). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Ampelgading Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(3).

- Kompri. (2019). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Siswa dan Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kurniawan A. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kurniawan, A. W. dan Z. Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Kusumaputri, E.S (2018). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*., Yogyakarta: Deepublish
- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Machali, I., & Hidayat, A. (2016). *The Handbook of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Maya H. (2012). *Kesalahan-kesalahan Umum Kepala Sekolah dalam Mengelola Pendidikan*, Bukubiru. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muchtar, S. (2015). *Dasar Penelitian Kualitatif*. Bandung: Gelar Pustaka Mandiri.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2014). *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Rosda Karya.
- Mulyasa. (2019). *Implementasi Kurikulum 2013 Revisi Dalam Era Revolusi Industri 4.0*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyono. (2017). *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media
- Neliwati. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Kajian Teori Dan Praktek)* (Issue 57).
- Niam, S., Yuliejantiningasih, Y., & Miyono, N. (2020). Pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(2).
- Parnawi, (2020). *Penelitian Tindakan Kelas (Classroom Action Research)*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Permendiknas No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah
- Priansa, Donni, J dan Somad, R. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Purwandono, A. (2021). *Pengembangan fundamental movement skills melalui the-low organized games based program*. Universitas Pendidikan Indonesia
- Rahman, dkk. (2022). *Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan*. Al-Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam , 2 (1), 1-8.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____ (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta
- Sagala, S. (2016). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga*

- Kependidikan.* Bandung: Alfabeta.
- Sahir dan Syafrida, H. (2021). *Metodologi Penelitian.* Yogyakarta: KBM Indonesia
- Sekaran, Uma. (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach,* New York-USA: John Wiley and Sons, Inc
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi.* PT Scopindo Media Pustaka: Surabaya.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- _____ (2011). *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.
- _____ (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
- _____ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta.
- Suhardiman, B. (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah : Konsep Dan Aplikasi.* Jakarta : Rineka Cipta.
- Sumarni, S., Murniati, N. A. N., & Yuliejantiningasih, Y. (2020). Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(3).
- Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Undang-undang Sisdiknas No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 35 dan 39
- Usman. (2014). *Manajemen: teori, praktik & riset pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi keempat.* Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat
- _____ (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.
- _____ (2016). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Manajemen Vol 4*
- Wulansari, Haryati. T, Adullah G. (2022). *Peran Kepala Sekolah Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Di Sekolah Dasar Bustanu Usysyaqil Qur'an Demak, Demak*