

PENGARUH PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PEMIMPIN DAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN GURU DI SMP NEGERI KECAMATAN TEBAS KABUPATEN SAMBAS

Helmizan

Program Pascasarjana FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak
helmizan65@gmail.com

Abstract

Quality education is certainly a hope for society and government. Quality education will produce the quality of graduates who are able to compete in this era of globalization and this challenging era, which will ultimately contribute to the success of development. The result of the research indicates that 1) the influence of principal leadership role (X1) on teacher work satisfaction (Y) Beta (b1) is $0.282 = 28.20\%$, 2) the influence of school organizational culture (X2) on teacher work satisfaction (Y) Beta (B1) equal to $0.526 = 52,60\%$; 3) influence of principal role as leader (X1) and school organizational culture (X2) to teacher work satisfaction equal to $0,476$ or $47,60\%$. The result of F test seen on the ANOVA output from multiple linear regression analysis shows that $F_{count} > F_{table}$ ($35,482 > 3,114$). The role of headmaster as a leader influences significantly on job satisfaction of SMP Negeri teacher in Tebas sub-district of Sambas district. School organizational culture significantly influences teacher job satisfaction of SMP Negeri in Tebas sub-district Sambas district. Role of headmaster as leader and School organizational culture together have a significant effect on the job satisfaction of SMP Negeri teacher in Kecamatan Tebas Sambas District.

Keywords: Principal As Leader, School Organization Culture, Master Work Satisfaction

Pendidikan yang berkualitas tentunya menjadi harapan bagi masyarakat dan pemerintah. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan mutu lulusan (output) yang mampu bersaing dalam era globalisasi dan era penuh tantangan ini, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi pada keberhasilan pembangunan.

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang diyakini dapat dijadikan sebagai wadah dalam upaya mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan disekolah tergantung pada sumberdaya manusia yang ada disekolah tersebut, yaitu : kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu pula harus didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Dalam organisasi sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggungjawab atas kelangsungan

organisasi dan paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Guru sebagai insan yang terkait langsung dengan dunia pendidikan merupakan ujung tombak keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Karena itu, pembinaan dan pengembangan profesi guru dipandang perlu diperhatikan sebagai wujud komitmen dalam melakukan pembenahan pola pendidikan agar mencapai kepuasan kerja sesuai harapan.

Pembagian tugas guru seringkali dirasakan kurang merata, ada guru yang diberi tugas melebihi beban kerja guru disisi lain ada guru yang hanya mendapatkan tugas kurang dari semestinya. Guru berstatus PNS mendapatkan porsi rata-rata $75,63\%$ dan guru NonPNS mendapat $24,37\%$.

Gaji yang diterima oleh guru bervariasi. Guru PNS yang sudah menerima tunjangan profesi relatif mempunyai gaji yang cukup besar berkisar Rp. 3.500.000;

sampai dengan Rp. 4.500.000; . Sedangkan guru yang masih honorer (Non PNS) hanya memperoleh gaji dari sekolah yang bersangkutan, yang relatif jumlahnya sangat kecil, sebesar Rp. 500.000; sampai dengan Rp. 750.000;. Perbedaan ini membuat kesenjangan apalagi jika terjadi guru yang sudah bersertifikat profesional dalam menjalankan tugasnya sering kali kurang mencerminkan keprofesionalannya. Hal seperti ini dapat menurunkan semangat, motivasi kerja sehingga berakibat menurunnya kinerja yang pada akhirnya peserta didik tidak mendapatkan pelayanan yang semestinya.

Dari 102 orang guru PNS yang sudah bersertifikat profesional 78 orang dan 69 orang guru honorer hanya ada 3 orang yang sudah bersertifikat profesional. Penugasan guru baik tugas kedalam maupun keluar seringkali diberikan hanya kepada orang-orang tertentu saja sehingga pemerataan memperoleh kesempatan untuk maju, memperoleh kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan prestasi belum terwujud.

Dalam pengawasan atau supervisi, kepala sekolah tidak melakukan tugas secara berkala dan lebih sering diserahkan pada guru-guru senior untuk melakukan supervisi. Hanya ada 4 kepala sekolah yang melakukan supervisi, 4 kepala sekolah tugas supervisi diserahkan kepada wakil kepala sekolah atau guru senior, dan ada 2 kepala sekolah yang belum melaksanakan tugas supervisi. Kebutuhan guru untuk mendapatkan bimbingan langsung dan kedekatan secara psikologis yang dapat memberi rasa aman, mendapatkan perhatian dari atasannya, kepala sekolah, tidak terpenuhi.

Gejala-gejala ini terjadi pada guru-guru di sekolah-sekolah di kecamatan Tebas, terutama dalam penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri. Ada beberapa faktor yang diasumsikan mempengaruhi gejala-gejala tersebut, diantaranya adalah faktor peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya organisasi sekolah.

Berdasarkan hal tersebut timbul pertanyaan “Apakah ada pengaruh peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya organisasi sekolah secara bersama-

sama terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tebas ?”

Fokus penelitian dikaji melalui tiga pertanyaan yaitu : (a) Apakah ada pengaruh peran kepala sekolah sebagai pemimpin terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tebas ? (b) Apakah ada pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tebas ? (c) Apakah ada pengaruh peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tebas ?

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk : (a) Mengetahui pengaruh peran kepala sekolah sebagai pemimpin terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tebas, (b) Mengetahui pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tebas, (c) Mengetahui pengaruh peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tebas.

Ruang lingkup dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel penelitian. Dua variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah peran kepala sekolah sebagai pemimpin (X1) dan budaya organisasi sekolah (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja guru (Y).

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menggerakkan orang-orang dalam mencapai suatu tujuan. Makna kata kepemimpinan erat kaitannya dengan makna kata memimpin. Kata memimpin mengandung makna suatu kemampuan seseorang untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Wahjosumidjo (2008:83) dalam praktik organisasi, kata memimpin mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan,

memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Betapa banyak arti yang terkandung dalam kata memimpin, memberikan indikasi betapa luas tugas dan peranan seorang pemimpin organisasi. Kepemimpinan sebagai suatu sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.

Menurut A. Wahab & Umiarso (2011:79) kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengolaborasi dan mengelaborasi potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Wahyudi (2009:120) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pemimpin menggunakan pengaruh atas dasar wewenang atau kekuasaannya dalam menggerakkan sistem sosial guna mencapai tujuan. Pemimpin bertindak dengan cara-cara yang memperlancar produktivitas, moral tinggi, respons yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi, sedikit kelemahan, kepuasan, kehadiran dan kesinambungan dalam organisasi.

Budaya organisasi sekolah memberi gambaran tentang bagaimana seluruh civitas sekolah dalam bergaul, bertindak dan menyelesaikan masalah dalam segala urusan di lingkungan sekolahnya. Kebiasaan mengembangkan diri, setiap anggota kelompok di sekolah berusaha memperbaiki diri dan meningkatkan mutu pekerjaannya, merupakan budaya yang hidup sebagai suatu tradisi yang tidak lagi dianggap sebagai suatu beban kerja.

Menurut Robert G. Owens (1991: 171) budaya organisasi adalah : *organizational culture is the body of solutions to external and internal problems that has worked consistently for a group and that is therefore taught to new*

members as the correct way to perceive, think about and feel in relation to those problems.

Budaya organisasi yang di dalamnya memuat norma-norma dan nilai-nilai dasar mengenai hidup manusia, diyakini dapat memberikan pengaruh yang signifikan bagi pembentukan perilaku kepala sekolah dan guru-guru dalam melakukan aktivitas sesuai fungsinya masing-masing serta membantu mereka memahami nilai dan makna dari pekerjaan yang ditangani di sekolah. Menurut Tika (2014: 109) bahwa budaya organisasi kuat apabila nilai-nilai budaya organisasi dianut secara bersama oleh seluruh pimpinan dan anggota organisasi serta dapat mempengaruhi perilaku pimpinan dan anggotanya.

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja (Irfham Fahmi, 2010: 47). Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem. Menurut Mc. Namara dalam Hikmat (2009:211) mengemukakan bahwa dilihat dari sisi input, budaya organisasi mencakup umpan balik (*feed back*) dari masyarakat, profesi, hukum, kompetisi dan sebagainya. Adapun dilihat dari proses, budaya organisasi mengacu pada asumsi, nilai dan norma. Sementara dilihat dari output berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku organisasi, teknologi, strategi, image, produk dan sebagainya.

Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Pekerja menginginkan sistem ganjaran yang pantas dan kebijakan yang dipersepsikan oleh pekerja sebagai sesuatu yang adil, tidak meragukan, dan segaris dengan

pengharapan mereka. Hal ini diperkuat oleh pendapat Usmara (2003: 221) bahwa penerapan sistem imbalan yang berbasis kinerja akan memiliki dampak positif bagi karyawan karena dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja. Bila ganjaran yang diterima dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerja, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas akan menciptakan kepuasan kerja.

Seorang manajer akan sangat peduli pada aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggungjawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada karyawannya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Mathis, dkk (2001:93) bahwa rancangan pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, karena orang lebih puas dengan konfigurasi pekerjaan tertentu dari pada yang lainnya, maka penting untuk dapat mengidentifikasi apa yang membuat pekerjaan yang baik.

Dalam konteks lain kondisi kerja yang mendukung akan dapat membuat kenyamanan pribadi dan untuk memudahkan mengerjakan tugas-tugas secara baik. Pekerja lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Kesesuaian kepribadian dengan pekerja, pada hakekatnya adalah orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih. Artinya pekerjaan itu disesuaikan dengan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis *expost facto*. Penelitian dengan metode *expost facto* merupakan pencarian empirik yang sistematis dimana peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas (X) karena peristiwanya telah terjadi. Jadi, di dalam penelitian ini peneliti tidak dituntut memberikan perlakuan terhadap variabel bebasnya, melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah dilakukan oleh subjek penelitian,

kemudian peneliti akan mengukur efek variabel bebas tersebut terhadap variabel terkait tertentu.

Menurut Sukmadinata (2010:55) penelitian ekspos faktio adalah meneliti hubungan sebab akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang dan dilaksanakan) oleh peneliti.

Sedangkan menurut tingkat eksplanasinya, penelitian ini berbentuk penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiono,2006:11), yaitu untuk menguji kebenaran hipotesis yang berkaitan dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin (X1) terhadap kepuasan guru (Y), budaya organisasi sekolah (X2) terhadap kepuasan guru (Y) dan peran kepala sekolah sebagai pemimpin (X1) dan budaya organisasi sekolah (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y).

Kumpulan sumber data dari suatu penelitian disebut populasi. Menurut Sugiyono (2012: 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek/subyek penelitian yang akan diteliti.

Pada penelitian ini digunakan teknik utama pengumpulan data yaitu dengan angket. Angket yang sudah di revisi, akan disebar ke 10 SMP di Kecamatan Tebas dengan jumlah sampel sebanyak 81 guru sebagai responden. Angket akan disebar kepada responden yang telah ditentukan di masing-masing sekolah dengan komposisi sesuai sampel penelitian.

Teknis analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik uji persyaratan analisis data dan uji hipotesis penelitian. Untuk menghitung data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan program SPSS 16.

Sebelum dilakukan analisis data maka dilakukan uji persyaratan analisis, yaitu uji

persyaratan statistik melalui uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya data hasil penelitian. Sebelum dilakukan uji statistik parametrik, data yang akan dianalisis setidaknya berdistribusi normal dan harus terpenuhi asumsi linieritas.

Variabel yang diuji normalitas datanya dalam penelitian ini terdiri dari: peran kepala sekolah sebagai pemimpin (X_1), budaya organisasi sekolah (X_2) sebagai variabel bebas kepuasan kerja guru (Y).

Teknik yang digunakan dalam melakukan uji normalitas data berupa uji Kolmogorov-Smirnov. Kriterianya adalah signifikan untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari $> 0,05$ berarti berdistribusi normal.

Uji linieritas digunakan untuk mencari linier tidaknya antara variabel bebas dan variabel terikat. Proses tersebut dengan cara mencari hubungan setiap variabel bebas (X) secara sendiri atas variabel terikat (Y). Hubungan linier antara variabel dapat dilihat pada persamaan regresi yang dihasilkan.

Uji keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui nilai r , probabilitas, maupun uji t , jika nilai r lebih besar dari $0,5$ maka dikatakan antara dua variabel mempunyai hubungan yang kuat, dan sebaliknya jika nilai r lebih kecil dari $0,5$ maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan lemah atau dengan hipotesis : $H_0 \leq$ koefisien regresi tidak signifikan dan $H_0 \geq$ koefisien regresi signifikan. Pengambilan keputusan dilakukan dengan ketentuan jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima, dan jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Pengujian hipotesis merupakan langkah untuk membuktikan pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan hipotesis merupakan langkah untuk membuktikan pernyataan yang terdapat dalam rumusan hipotesis.

Hipotesis pada penelitian ini menggunakan regresi berganda. Regresi linear berganda adalah suatu alat analisis untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Regresi linier berganda digunakan untuk

membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara satu variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis pertama (H_1), hipotesis kedua (H_2), dan hipotesis ketiga (H_3). Pada hipotesis pertama (H_1), regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh peran kepala sekolah sebagai pemimpin (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Pada hipotesis kedua (H_2) regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Pada hipotesis ketiga (H_3) regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh peran kepala sekolah sebagai pemimpin (X_1) dan budaya organisasi sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data variabel diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner kepada 81 responden dengan 40 item pertanyaan dan pernyataan untuk variabel peran kepala sekolah sebagai pemimpin (X_1), 40 pertanyaan dan pernyataan untuk variabel budaya organisasi sekolah (X_2) dan 40 item pertanyaan dan pernyataan untuk variabel kepuasan kerja guru (Y). Kuesioner disusun sebagai alat pengumpul data dalam bentuk *grafic rating scale* dengan alternatif jawaban sebanyak 4 (empat) option dan memiliki bobot nilai sesuai dengan yang dikembangkan oleh Likert.

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data masing-masing variabel penelitian, yaitu peran kepala sekolah sebagai pemimpin (X_1), budaya organisasi sekolah (X_2), dan kepuasan kerja guru (Y). Teknik analisis uji normalitas data penelitian menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov dengan menggunakan komputer program SPSS versi 16 for Window. dapat disimpulkan bahwa data variabel peran kepala sekolah sebagai pemimpin (X_1), budaya organisasi sekolah (X_2), kepuasan kerja guru (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi

normal. Hal ini ditandai dengan tingkat probabilitas atau signifikansi lebih besar dari 0,05.

Ketiga variabel tersebut kemudian diuji berdasarkan grafik normalitas Q-Q plot, hasil uji normalitas, didapat semua data berdistribusi normal. Dengan demikian data tersebut memenuhi persyaratan untuk dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan statistik parametrik.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara masing-

masing variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara X_1 dengan Y, dan X_2 dengan Y. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS versi 16 for Window dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier, apabila taraf signifikansinya (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel Hasil Uji Linieritas Data Penelitian Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin dan Kepuasan Kerja Guru

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Guru * Kepala sekolah Sebagai Pemimpin	Between Groups	(Combined)	5768.225	39	147.903	1.480	.109
		Linearity	2410.491	1	2410.491	24.126	.000
		Deviation from Linearity	3357.734	38	88.361	.884	.648

Linieritas sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara

variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru terdapat pengaruh yang linier.

Tabel Hasil Uji Linieritas Data Penelitian Budaya Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Guru * Budaya Organisasi Sekolah	Between Groups	(Combined)	7325.708	33	221.991	4.109	.000
		Linearity	4043.352	1	4043.352	74.848	.000
		Deviation from Linearity	3282.356	32	102.574	1.899	.022

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linieritas sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat

disimpulkan bahwa antara variabel budaya organisasi sekolah dan kepuasan kerja guru terdapat hubungan yang linier.

Pengujian hipotesis merupakan langkah untuk membuktikan pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan hipotesis. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis digunakan program SPSS versi 16 for Windows.

Pada hipotesis pertama (H1) regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh peran kepala sekolah sebagai pemimpin (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Pada hipotesis kedua (H2) regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Pada hipotesis ketiga (H3) regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh peran kepala sekolah sebagai pemimpin (X_1) dan budaya organisasi sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru (Y). Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung/terikat.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh pengaruh antara variabel:

a. Pengaruh peran kepala sebagai pemimpin (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) Beta (b_1) sebesar 0.282= 28,20%. Artinya pengaruh peran kepala sekolah sebagai pemimpin terhadap kepuasan kerja guru dapat disimpulkan sebesar 28,20 %.

b. Pengaruh budaya organisasi sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) Beta (b_1) sebesar 0,526 = 52,60 %. Artinya pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru dapat simpulkan sebesar 52,60 %.

c. Pengaruh peran kepala sekolah sebagai pemimpin (X_1) dan budaya organisasi sekolah (X_2) dapat dilihat dari R^2 (R Square) sebesar 0,476 atau 47,60 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya organisasi sekolah) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja guru) sebesar 47,60 %. Sedangkan sisanya sebesar 52,40 % dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 47,60 %.

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara bersama-sama digunakan uji F. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan dengan variabel dependent. Dengan kata lain untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau tidak signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4699.351	2	2349.676	35.482	.000 ^a
	Residual	5165.340	78	66.222		
	Total	9864.691	80			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Sekolah, Kepala sekolah Sebagai Pemimpin

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linear berganda di atas sebagai berikut :

1) Hipotesis

Ho : Peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya

organisasi sekolah tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru

Ha : Peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru

- 2) Penentuan F hitung berdasarkan tabel di atas sebesar 35,482.
- 3) Penentuan F Tabel, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) df (jumlah variabel -1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 (n-k-1) atau $81-2-1=78$. Adapun hasil yang diperoleh untuk f tabel sebesar 3,114.

4) Kriteria Pengujian

Ho diterima bila F hitung \leq F tabel

Ho ditolak bila F hitung $>$ F tabel

5) Pengujian Hipotesis

Ho : Kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya organisasi sekolah tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru

Ha : Kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru

Berdasarkan hipotesis tersebut di atas, maka Ho ditolak, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,482 > 3,114$). Dengan demikian terdapat pengaruh kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Artinya kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Jadi, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tebas Kabupaten Sambas.

Pembahasan Penelitian

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam pengembangan sekolah. Untuk itu, kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi dan profesionalisme yang memadai. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program

pembinaan kemampuan tenaga kependidikan.

Budaya organisasi sekolah memberi gambaran tentang bagaimana seluruh civitas sekolah dalam bergaul, bertindak dan menyelesaikan masalah dalam segala urusan di lingkungan sekolahnya.

Kepuasan kerja guru mengacu pada sikap individu guru secara umum terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja guru pada hakikatnya merupakan penilaian guru terhadap pekerjaan yang dirasakannya atau sikap guru terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari persepsi terhadap pekerjaannya.

1. Pengaruh Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepala sekolah sebagai pemimpin dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tebas. Hal ini berarti semakin baik kepala sekolah sebagai pemimpin akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, bahwa kontribusi kepala sekolah sebagai pemimpin yang dilakukan kepala SMP Negeri di Kecamatan Tebas terhadap kepuasan kerja guru mencapai 28,20 %. Dengan perkataan lain, hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepala sekolah sebagai pemimpin terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tebas sebesar 28,20 % dan sisanya 71,80 % dipengaruhi faktor-faktor lain di luar penelitian.

Menurut Wahjosumidjo (2007: 349) keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah signifikan bagi keberhasilan sekolah.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tebas sebesar 52,60 % dan sisanya 47,40 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Berarti semakin baik dan tinggi budaya organisasi sekolah, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Menurut Mc. Namara dalam Hikmat (2009:211) mengemukakan bahwa dilihat dari sisi input, budaya organisasi mencakup umpan balik (*feed back*) dari masyarakat, profesi, hukum, kompetisi dan sebagainya. Adapun dilihat dari proses, budaya organisasi mengacu pada asumsi, nilai dan norma.

Budaya sekolah merupakan kepribadian organisasi yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya, bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah berperan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada keyakinan, nilai dan norma yang menjadi bagian dari budaya sekolah. Budaya organisasi sekolah inilah yang menumbuhkan bagaimana mutu dan kinerja dilaksanakan oleh para anggotanya.

3. Pengaruh Kepala Sekolah sebagai Pemimpin dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa Kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya organisasi sekolah berpengaruh yang sangat signifikan dengan kepuasan kerja guru dengan kontribusi sebesar 47,60 %.

Hal ini menunjukkan bahwa persentase hubungan variabel independen (kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya organisasi sekolah) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja guru) sebesar 47,60 %. Sedangkan sisanya sebesar 52,40 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 47,60 %.

Robbins (2003:140) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap

terhadap satu pekerjaan yang berbeda diantara sejumlah hadiah yang diterima seorang pekerja dan sejumlah keyakinan terhadap yang seharusnya diterima. Bekerja berarti melaksanakan suatu tugas, sedangkan melaksanakan tugas berarti usaha untuk menghasilkan sesuatu yang bisa memberikan arti bagi orang lain. Berikutnya diperkuat oleh pendapat Sunyoto (2015:214) bahwa karyawan merasa puas bekerja pada suatu organisasi tertentu karena atasannya baik kepadanya, tetapi sebenarnya prestasi tidak istimewa karena dengan prestasi luar biasa pun, kesempatan promosi baginya sangat terbatas.

Untuk itu kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin sehingga mendorong pencapaian tugas guru menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan, oleh karenanya pemenuhan tingkat kepuasan kerja guru perlu ditingkatkan untuk masa-masa yang akan datang. Untuk mewujudkan hal ini, maka perhatian dari kepala sekolah sebagai pemimpin terhadap upaya peningkatan kualitas kepuasan kerja guru melalui pemberian reward, memberikan keluasaan untuk mengembangkan diri, memberi keluasaan untuk berekspreasi bagi guru dalam melaksanakan tugasnya serta melakukan pengawasan, pembinaan dan bahkan pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan berlangsung secara terencana dan terprogram untuk masa-masa yang akan datang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengumpulan data, analisis data, dan pengujian hipotesis, dapat ditarik kesimpulan umum yaitu kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya organisasi sekolah terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tebas Kabupaten Sambas. Sedangkan secara khusus dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi aktual Peran kepala sekolah sebagai pemimpin di SMP Negeri Kecamatan Tebas Kabupaten Sambas

- yang meliputi dimensi kepala sekolah bertindak arif, bijaksana, adil, memberikan sugesti atau saran sangat diperlukan oleh bawahan dalam melaksanakan tugas, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman baik secara individu maupun kelompok, sebagai wakil organisasi, sebagai inspirasi bagi guru, staf siswanya, dan selalu bersedia menghargai apapun dihasilkan oleh mereka yang menjadi tanggungjawabnya tergolong baik .
2. Kondisi aktual budaya organisasi sekolah di SMP Negeri Kecamatan Tebas Kabupaten Sambas yang meliputi *observed behavioral regularities*, *norm*, *dominan values*, *philosophy*, *rules*, *organization* tergolong sangat tinggi
 3. Kondisi aktual kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tebas Kabupaten Sambas yang meliputi dimensi kerja secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan tergolong tinggi.
 4. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tebas Kabupaten Sambas.
 5. Budaya organisasi sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tebas Kabupaten Sambas.
 6. Kepala sekolah sebagai pemimpin dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tebas Kabupaten Sambas.

Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikemukakan, perlu disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah perlu meningkatkan kepemimpinannya karena memiliki peran strategis dalam pengembangan sekolah dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Kepala sekolah selalu memahami budaya organisasi sekolah karena dipandang sebagai eksistensi suatu sekolah yang terbentuk dari saling mempengaruhi antara sikap dan kepercayaan orang tua yang berada di sekolah dan hubungan antar individu di dalam sekolah berjalan sinergis berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan dimilikinya.
3. Bagi guru perlu mengungkapkan terus tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi sekolah yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.
4. Bagi Peneliti selanjutnya, hendaknya dapat dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di sekolah secara lebih luas dan mendetail, baik dilihat dari variabel yang diteliti maupun dari kerangka teoritis, agar didapat pemecahan masalah mutu pendidikan dalam berbagai dimensi yang menyertainya.
5. Bagi para pemerhati pendidikan, penelitian ini dijadikan sebagai bahan masukan untuk memecahkan persoalan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi sekolah dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta
- G. Owens, Robert. 1991. *Organizational Behavior In Education*. Boston. Allyn And Bacon.Inc
- Hikmat.2009. *Manajemen Pendidikan*.Bandung. Pustaka Setia.
- Mathis, Robert, dkk. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono.2009.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono.2012.*Metode Penelitian Administrasi*.Bandung:Alfabeta

- Sukmadinata, NS.2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosakarya
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan SDM*. Yogyakarta.Caps
- Tika,Moh.Pabundu.2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Usmara,A.2003.*Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta. Amara Books.
- Wahab,dkk.2011.*Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*.Jakarta. Ar-Ruzz Media
- Wahjosumidjo.2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. 2009.*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung :Alfabeta