



Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Cidahu

Ani Nurhadidjah ^{1*}, Ervin Reliavirli Rusti ², Tita Rosita ³, Zainur Hidayat⁴

¹SDN Pasirdoton, Sukabumi, Indonesia

²SDN Kalibunder, , Sukabumi, Indonesia

³Magister Pendidikan Dasar, Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia

* Corresponding Author: Aninurhadi1979@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Diterima : 12-04-2023

Direvisi : 28-06-2023

Dipublish : 26-06-2023

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Sekolah, Kepuasan Kerja Guru.

Keywords:

Principal Transformational Leadership Style, School Organizational Culture, Teacher Job Satisfaction.

transformasional kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi sekolah (X_2) secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru (Y) yaitu sebesar 54%.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah; budaya organisasi dan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan korelasional. Subjek dalam penelitian ini ($N=163$) diambil dari populasi dan menjadi sample jenuh. Analisis data menggunakan korelasi product moment dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS V23 for windows. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat hhubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,694. (2) Berdasarkan kajian statistik menggunakan uji korelasi pearson, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi sekolah dengan kepuasan kerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,620. (3) Hasil uji rgresi berganda menunjukkan bahwa hubungan variabel gaya kepemimpinan

Abstract

This study aims to determine the relationship between the principal's transformational leadership style, organizational culture, and job satisfaction of state elementary school teachers in Cidahu District, Sukabumi Regency. The research design used is descriptive research with a correlational approach. Subjects in this study ($N = 163$) were taken from the population and became a saturated sample. Data analysis used product moment correlation and multiple linear regression analysis with the help of SPSS v23 for Windows. The research results show that: (1) There is a positive and significant relationship between the transformational leadership style of school principals and teacher job satisfaction, with a correlation value of 0.694. (2) Based on a statistical study using the Pearson correlation test, there is a positive and significant relationship between school organizational culture and teacher job satisfaction with a correlation value of 0.620. (3) The results of multiple regression tests show that the relationship between the transformational leadership style variable of the school principal (X_1) and school organizational culture (X_2) simultaneously has an impact on teacher job satisfaction (Y), which is equal to 54%.

PENDAHULUAN

Kepuasan adakalanya bersifat semu dan hakiki, semu dalam arti bahwa apa yang dirasakan oleh manusia atas apa yang telah diperbuat hanya bersifat sementara atau sesaat. Kepuasan hakiki merupakan kepuasan yang dirasakan oleh manusia setelah meleksanakan kegiatan sebagai

kewajiban dan mendapat balas jasa yang sesuai dengan harapan hati nurani sebagai hak yang memang harus diterimanya. Kepuasan hakiki dapat diperoleh, karena adanya dorongan hati nurani untuk melaksanakan kewajiban tersebut. Pengukuran variabel kepuasan kerja memiliki delapan indikator yaitu prestasi; pengakuan; pekerjaan itu sendiri; tanggung jawab; kondisi lingkungan; kemajuan kepangkatan; rekan kerja dan supervise (Wibowo, 2010).

Ada beberapa faktor yang diperhitungkan dalam menganalisis tingkat kepuasan karyawan di industri pendidikan yakni jenjang karier, gaji, tunjangan, work-lfe balance, budaya perusahaan, serta faktor manajemen (Republika.co.id, Senin 2 Mei 2016). Dalam industri pendidikan faktor gaji dan tunjangan mendapat penilaian yang paling rendah dari para karyawan. Sementara faktor budaya perusahaan mendapatkan penilaian paling tinggi dari karyawan. Meski begitu, penilaian tersebut masih cukup jauh dari angka tertinggi, yakni sebesar 5,0 yang mewakili penilaian sangat puas.

Tugas seorang pemimpin pendidikan adalah mengelola pendidikan, baik sebagai fungsi maupun sebagai tugas, sehingga mampu memberikan rasa kepuasan pada guru dan stafnya (Suroyya, 2018). Kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu bagi keberlangsungan lembaga pendidikan. Kemajuan sebuah sekolah terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh sekolah dalam memimpin warga sekolah.

Kepala sekolah yang mampu mentransformasikan seluruh elemen sekolah akan mampu memperbaiki mutu yang dimiliki sekolah dan memberikan jalan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Hidayat (2018) terhadap guru sekolah dasar negeri dan swasta di Bogor, kepuasan kerja guru didefinisikan sebagai respon emosional yang dirasakan guru setelah melakukan penelitian terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya sebagai guru. Kepemimpinan merujuk pada upaya pemimpin pendidikan dalam mempengaruhi sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Masalah ketidakpuasan kerja terjadi pula di Kecamatan Cidahu, hal ini dibuktikan dengan data yang diperoleh berdasarkan angket yang disebar secara random sampling pada 30 guru di Kecamatan Cidahu sebagai acuan data awal. Dari hasil data yang diperoleh ternyata ditemukan adanya indikasi ketidakpuasan guru yang diindikasikan menyebabkan menurunnya kinerja guru, berdasarkan indikator-indikator yang ditentukan dari hasil penyebaran angket di dapatkan data sebanyak 85% tidak puas akan kesejahteraan dan jenjang karir, 15% merasa pasrah dengan keadaan serta menerima resiko dari pilihan pekerjaan yang mereka terima.

Salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Suryana (2016) posisi kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan di sekolah berfungsi untuk menciptakan situasi belajar mengajar yang kondusif sehingga guru-guru dapat mengajar dan siswa-siswi dapat belajar dengan baik dan nyaman. Salah satu indikator kepuasan adalah nyaman. Dari pendapat ini maka pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru berupa penciptaan iklim sekolah dapat memacu atau menghambat efektivitas kerja guru. Lebih lanjut dikatakan bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari kemampuan pribadi, yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan penerimaan kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus. Kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan *key position* atau orang kunci dalam rangka mencapai tujuan.

Sekolah dasar Negeri yang terdapat di Kecamatan Cidahu sebagai objek penelitian mengalami pasang surut dalam prestasi pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan yang berkonsentrasi hanya dalam bidang akademiknya saja membuat sebagian para pendidik tidak mengeluarkan semua potensinya, sehingga hasil pendidikan yang ingin dicapai tidak tercapai secara optimal. Hal ini menjadi dasar untuk peneliti melakukan penelitian apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru-gurunya.

Terdapat tiga gaya kepemimpinan kepala sekolah yang terdeteksi di kecamatan Cidahu mencakup kepemimpinan karismatik, transaksional dan kepemimpinan transformasional dari 22 kepala

sekolah. Namun diantara ketiga gaya tersebut gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang paling menonjol yang muncul selama proses pengamatan berlangsung. Hal ini didasarkan pada munculnya era baru dengan pengangkatan kepala sekolah yang memiliki usia yang masih muda serta memiliki jenjang pendidikan yang tinggi rata-rata lulusan magister. Mereka mengikuti cara kerja di era digital serta memiliki wawasan yang luas dan mampu hadir untuk menjawab tantangan di era yang penuh dengan perubahan.

Pemimpin transformasional memiliki spirit pemimpin untuk melakukan transformasi atau perubahan terhadap sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda dan sempurna. Kepemimpinan transformasional memiliki 4 komponen yakni (1) Karismatik, (2) Simulasi intelektual, (3) Perhatian yang diindividualisasi, (4) Inspirasional, hal ini menjadi dasar untuk meningkatkan kinerja guru, meningkatkan prestasi sekolah, kepuasan guru, integritas guru serta pertumbuhan organisasi. Pertumbuhan dan integralisasi organisasi adalah sisi yang paling terpengaruh, jika seorang kepala sekolah mampu menjadi manajer yang baik dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional secara positif mampu meningkatkan kualitas sekolah serta prestasi sekolah.

Gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru dan karyawan. Dengan kepuasan kerja yang baik dari guru dan karyawan tersebut akan menambah motivasi guru dan karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya setiap hari. Pada tahap selanjutnya akan mempengaruhi prestasi dari anak didik, sehingga akan tercapailah tujuannasional yang ditetapkan. Dengan demikian maka kualitas yang dimiliki kepala sekolah menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan sekolah.

Faktor berikutnya yang dapat menjadi kepuasan kerja guru adalah berupa budaya organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru serta berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, ketercapaian kepuasan kerja dapat bersifat fisik maupun non fisik. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar.

Setiap organisasi termasuk organisasi pendidikan seperti sekolah, akan sangat memerlukan manajemen untuk mengatur atau mengelola sumber daya organisasi agar dapat berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan. Budaya organisasi erat kaitannya dengan kepemimpinan, di dalam suatu organisasi yang budayanya kuat, nilai-nilai budaya tidak akan berubah, meskipun terjadi pergantian pimpinan dari yang lama ke yang baru, karena nilai-nilai dalam budaya sudah berurat berakar dalam organisasi.

Sekolah sebagai suatu organisasi yang kreatif tentunya memiliki sistem manajemen pendidikan yang berkualitas yang berhubungan erat dengan tenaga pendidik. Satu hal penting yang harus diperhatikan adalah pemahaman bersama terhadap budaya organisasi yang dianut sekolah. Pemahaman yang benar terhadap budaya organisasi perlu dimiliki oleh seluruh guru sehingga tercipta keseragaman berpikir dan bertindak. Pencapaian kepentingan antara organisasi dan guru, dari sudut pandang manajemen tergantung dari bagaimana organisasi menciptakan kepuasan kerja yang berpengaruh sangat besar pada peningkatan kinerja pegawai.

Tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor dan manajer yang berkaitan dengan pembinaan guru dan usaha meningkatkan sumberdaya guru. Pendapat lain menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi kinerja dalam organisasi yang memfasilitasi penggunaan pekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan individu, sebagaimana diungkapkan oleh Ivancivich (2007) "*Human resource management is the function performed in organization that facilitate the most effective use people (employee) to achive organizational and individual goals*". Pendapat ini memuat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan pembuatan kebijakan, pelaksanaan, dan evaluasi yang mampu mempengaruhi perilaku, sikap, kinerja, kepuasan kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kontribusinya dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Kepala sekolah dengan cara memimpinnnya terindikasi menjadi faktor utama keberhasilan pemberdayaan guru serta meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini relevan dengan hasil penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Kosasih (2013) bahwa kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan dengan cara memperkuat gaya kepemimpinan kepala sekolah dan meningkatkan budaya organisasi tersebut.

Urgensi dalam penelitian ini secara empiris tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru sehingga dijadikan landasan kerja bagi kepala-kepala sekolah dalam mengembangkan program peningkatan kepuasan kerja guru-guru SD Negeri.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey, metode penelitian yang menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data secara alamiah. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional. Penelitian dengan survey hanya benar-benar memaparkan apa yang terdapat atau terjadi pada sebuah objek penelitian. Data yang terkumpul diklasifikasikan atau dikelompokkan menurut jenis, sifat, atau kondisinya kemudian dibuat kesimpulan.

Penelitian ini mendapatkan data primer dari lapangan dengan instrumen penelitian dalam bentuk kuisioner terstruktur. Instrumen dirancang untuk ditujukan kepada guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Dalam kuisioner tersebut tersusun beberapa pernyataan yang berkaitan dengan masing-masing variabel penelitian dan indikator variabel. Data primer yang dibutuhkan adalah data menyangkut kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SDN Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi. Populasi terjangkau berjumlah 193 orang guru yang tersebar di 22 Sekolah Dasar Negeri. Sampel penelitian adalah guru sekolah dasar sebanyak 163 setelah dikurangi 30 orang pada proses prapenelitian yang tersebut di 22 SD Negeri. Karena populasinya masih terjangkau maka penelitian ini pengambilan datanya menggunakan metode sensus. Untuk menentukan besaran sampel yang memenuhi hitungan serta syarat penelitian, peneliti mengambil populasi secara keseluruhan sebagai sampel jenuh.

Instrumen penelitian berbentuk kuisioner berupa pertanyaan tertutup yang terdiri atas beberapa opsi responden untuk memilih jawaban yang telah tertulis dalam kuisioner dari masing-masing variabel. Teknik pengumpulan data disesuaikan dengan variabel penelitian, ada tiga jenis data yang dikumpulkan, yaitu tentang (1) gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, (2) budaya organisasi sekolah dan (3) kepuasan kerja guru. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang disebarkan kepada para guru yang dijadikan sampel pada penelitian ini, yaitu (1) kuisioner gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, (2) kuisioner budaya organisasi sekolah, dan (3) kuisioner kepuasan kerja guru.

Prosedur yang dilakukan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini sebagai berikut:

- a. Menyebarkan instrumen kepada responden yang telah terpilih sebagai sampel
- b. Mengumpulkan instrumen yang telah diisi oleh responden
- c. Melakukan pengolahan data hasil penelitian dengan bantuan SPSS v23 *for windows*.

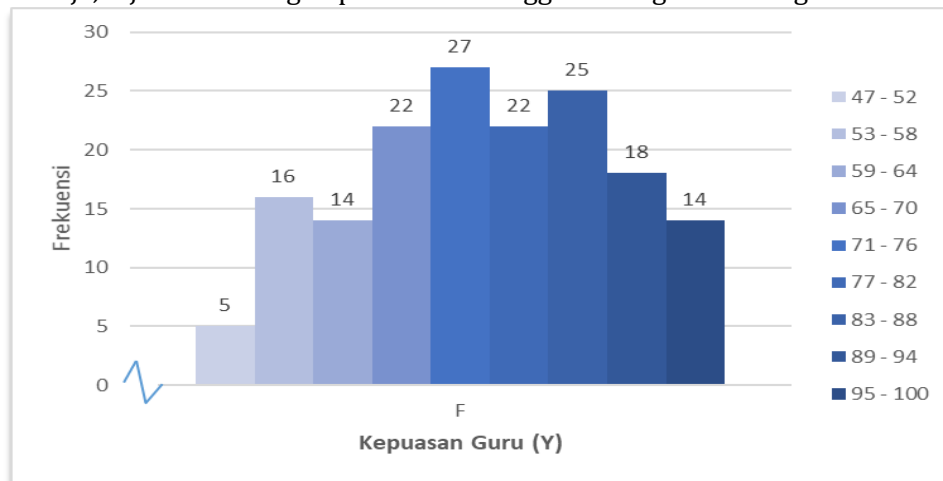
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Kepuasan Kerja Guru (Y)

Perhitungan nilai statistik dari kepuasan kerja guru memiliki nilai tengah = 76, median = 75, dan modus = 73, standar deviasi = 13,36, dan varians = 178,44. Skor terbanyak cenderung berada di bawah nilai tengah. Nilai tengah dan median pada skor yang berbeda 1 angka.

Standar deviasi bernilai lebih rendah dari nilai tengah. Kesimpulan dari ketiga sudut pandang tersebut yaitu data kepuasan kerja guru memiliki kecenderungan memusat pada nilai tengah. Gambar umum variabel penelitian dapat dilihat dari sudut pandang pemusatan datanya. Pemusatan data dimaksud untuk mengetahui keseimbangan penyebaran data dari setiap variabel penelitian. Dalam variabel ini berbentuk skor atau data kontinu. Sehingga ukiran pemusatan data yang sesuai, untuk mempertajam kesimpulan pemusatan data perubah kepuasan kerja, dijelaskan dengan pemetaan menggunakan grafik histogram.



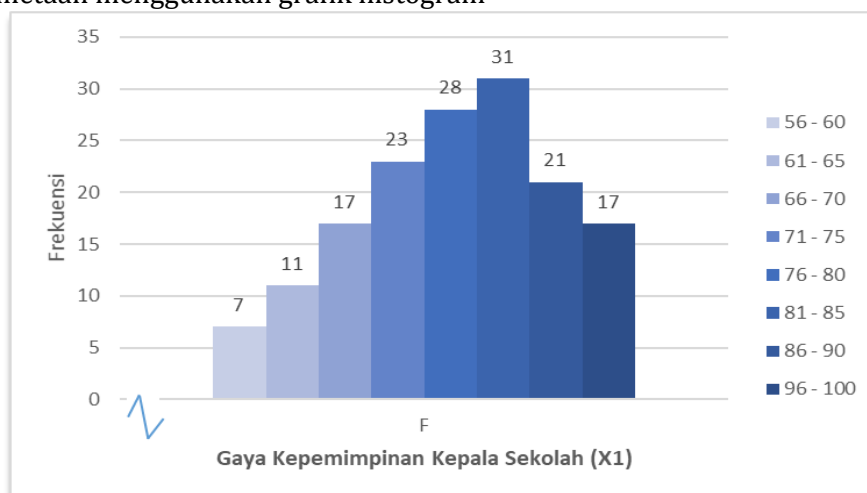
Gambar 1. Kepuasan Guru

Berdasarkan grafik histogram diatas secara umum kepuasan guru memusat pada nilai tengah yaitu angka 71-76. Hal ini menjelaskan indikasi bahwa sampel yang diteliti untuk variabel kepuasan kerja guru menyebar dalam distribusi normal.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1)

Perhitungan nilai statistik dari skor gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai tengah = 79, median = 80, dan modus = 84, standar deviasi = 10,73 dan varians = 115,13. Maka skor gaya kepemimpinan transformasional memiliki pemusatan pada nilai tengah dengan skor 79 dan median yang berbeda 1 skor. Skor terbanyak cenderung berada di atas nilai tengah. Maka kesimpulan skor gaya kepemimpinan transformasional memiliki kemiripan dengan kepuasan kerja guru yaitu pemusatan pada nilai tengah.

Untuk mempertajam kesimpulan pemusatan data peubah gaya kepemimpinan, dijelaskan dengan pemetaan menggunakan grafik histogram

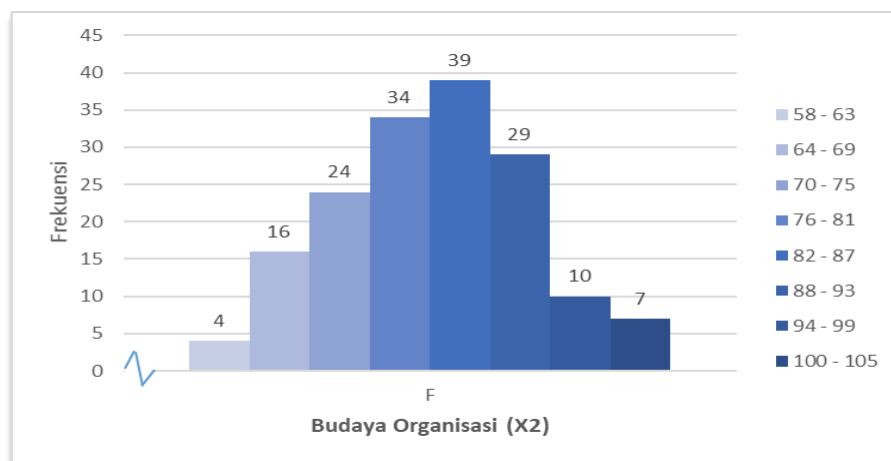


Gambar 2. Gaya Kepemimpinan Tranformasional

Berdasarkan grafik histogram di atas secara umum gaya kepemimpinan transformasional memusat pada nilai tengah yaitu pada skor 76-80. Hal ini menjelaskan indikasi bahwa sampel yang diteliti untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki indikasi data skor menyebar dalam distribusi normal.

3. Budaya Organisasi Sekolah (X_2)

Perhitungan nilai statistik dari skor budaya organisasi sekolah bernilai tengah = 81, median = 82, dan modus = 77, standar deviasi = 9,72, dan varians = 94,51. Selisih 1 angka antara median dan nilai tengah serta selisih modus dengan nilai tengah pada nilai skor di bawah nilai interval kelas. Maka skor budaya organisasi sekolah memiliki pemusatan data pada nilai tengah. Untuk mempertajam kesimpulan pemusatan data variabel budaya organisasi sekolah, dijelaskan melalui pemetaan grafik histogram.



Gambar 3. Budaya Organisasi Sekolah

Berdasarkan grafik histogram di atas, secara umum skor budaya organisasi sekolah memusat pada nilai tengah yaitu diangka 76-81. Hal ini menjelaskan indikasi bahwa sampel yang diteliti untuk variabel budaya organisasi sekolah memiliki indikasi data skor menyebar dalam distribusi normal.

Pembahasan

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan kerja guru diindikasikan memiliki pengukuran yang baik serta valid. Keduanya memiliki indikasi menyebar secara normal. Hal ini disimpulkan dari ukuran statistik yang memiliki penyebaran skor data yang memusat pada nilai tengah yang dipertajam dengan hasil visualisasi dari histogram.

Data skor gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan kerja guru memiliki hubungan yang linear. Keduanya menyebar dalam sebaran data normal. Hal ini merupakan prasyarat dari perhitungan korelasi pearson serta signifikansi uji khi-kuadrat yang valid. Setelah perhitungan prasyarat dan deskripsi valid, maka berdasarkan korelasi pearson disimpulkan bahwa persepsi atas gaya kepemimpinan transformasional kepada sekolah memiliki hubungan yang kuat serta searah dengan kepuasan kerja guru di SD Negeri Kecamatan Cidahu. Hal ini mengindikasikan persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan berujung kepada kepuasan kerja guru yang juga positif dan dapat berlaku sebaliknya.

Sesuai dengan pendapat Colquitt, dkk (2015), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.

Dengan kata lain, kepuasan kerja mewakili bagaimana perasaan Anda tentang pekerjaan Anda dan apa yang Anda pikirkan tentang pekerjaan Anda.

Rusyan (2019) menyimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan guru terhadap pekerjaannya. Pengertian sederhana ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja adalah hasil interaksi guru dengan lingkungannya. Dengan demikian kepuasan kerja ditunjukkan melalui sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang berbeda-beda. Dalam kehidupannya setiap guru selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Aktivitas guru dapat diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja guru saling berhubungan dikuatkan oleh sintesis semakin baik kepemimpinan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam proses persekolahan, hubungan yang positif antara kepuasan kerja guru dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah guru akan bekerja dengan baik ketika kesejahterannya tercukupi, pencapaian prestasi kerja yang meningkat, kondisi pekerjaan yang nyaman, guru mencintai pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Kosasih (2013) terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan guru, terdapat hubungan antara budaya organisasi sekolah dengan kepuasan kerja guru, terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kepuasan kerja guru dapat dilakukan dengan upaya menerapkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan memperbaiki budaya organisasi. Kekuatan hubungan ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang cukup kuat.

2. Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru

Instrumen dari budaya organisasi sekolah diindikasikan memiliki pengukuran yang baik serta valid. Kedua variabel menyebar dengan distribusi normal. Hal ini disimpulkan dari ukuran statistik yang memiliki penyebaran skor data yang memusat pada nilai tengah yang dipertajam dengan hasil visualisasi dari histogram.

Data skor budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear. Kedua variable menyebar dalam sebaran data normal. Hal ini merupakan prasyarat dari perhitungan korelasi pearson serta signifikansi uji khi-kuadrat yang valid. Setelah perhitungan prasyarat dan deskripsi yang valid, maka berdasarkan analisa korelasi pearson menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat serta searah dengan kepuasan kerja guru di SD Negeri Cidahu. Hal ini mengindikasikan budaya organisasi yang mendukung juga akan meningkatkan kepuasan kerja guru dan dapat berlaku sebaliknya.

Budaya organisasi dan kepuasan kerja guru saling berhubungan sesuai dengan pendapat Kreitner dan Angelo (2014) menyatakan budaya organisasi (*organizational culture*) adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh suatu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi. Budaya organisasi dibangun melalui proses sosialisasi, pelatihan, seminar, dengan harapan akan tumbuh budaya organisasi yang mempengaruhi perilaku positif saat bekerja. Budaya organisasi beroperasi pada level yang berbeda. Pada dasarnya keseluruhan persepsi ini membentuk budaya atau kepribadian organisasi dan mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai, dengan budaya yang lebih kuat memiliki dampak yang lebih besar. Hal ini sesuai dengan jurnal dari Kosasih, E (2013). Peningkatan kepuasan kerja guru dapat dilakukan dengan upaya menerapkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan memperbaiki budaya organisasi. Kekuatan hubungan ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang cukup kuat.

Penelitian terdahulu oleh Megawanti (2017) berdasarkan hasil perhitungan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi didapat Fhitung lebih besar daripada Ftabel hal itu berarti menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

adalah Signifikan atau Berarti. Dengan demikian hasil uji signifikansi korelasi parsial tersebut dengan pengontrol variabel X1 terdapat hubungan positif antara variabel X2 dengan variabel Y.

3. Hubungan Ganda Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan kerja guru

Gaya kepemimpinan budaya organisasi dan kepuasan kerja yang diteliti pada penelitian sebelumnya sudah dibahas bahwa instrumen pengukuran yang digunakan telah sesuai serta memiliki penyebaran dalam sebaran normal. Adapun dari visualisasi histogram ketiga variabel tidak menunjukkan puncak global lebih dari satu yang mengindikasikan skor data ketiga variabel tidak menyebar secara heterogen.

Hasil deskripsi data indikasi homogen dan menyebar normal, dibuktikan dengan uji prasyarat normalitas dan homogenitas. Selanjutnya model yang dibangun diujikan dengan uji normalitas nilai residual dan menyimpulkan bahwa data model persamaan linear menyebar dalam sebaran normal. Model persamaan linear pun menyebar dalam sebaran homogen dari perhitungan uji glejser. Adapun variabel independen gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan linear dengan kepuasan kerja guru, serta antara sesama variabel independen tidak memiliki hubungan sempurna. Maka perhitungan model regresi linear berganda valid.

Berdasarkan nilai koefisien kedua variabel independen, keduanya memiliki hubungan searah dengan kepuasan kerja. Koefisien determinasi dari model regresi linear menyatakan hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan dengan kepuasan kerja guru di SD Negeri Cidahu. Hal ini menyimpulkan hubungan yang kuat dan searah antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian di atas menyimpulkan bahwa persepsi atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Cidahu. Hal ini mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi memiliki hubungan yang cukup signifikan dengan kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Cidahu.

Kepuasan kerja merupakan cermin dari rasa senang pada seseorang (termasuk guru) setelah ia melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan sungguh-sungguh yang terefleksi dalam wujud bangga karena pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan serta memberikan *feedback* yang positif kepadanya. Artinya, dalam kepuasan kerja ada kesungguhan dalam bekerja, ada rasa senang dalam mengerjakan dan ada balikan (*feedback*) yang sudah tentu menguntungkan bagi pekerja tersebut.

Kepala sekolah mampu berperan aktif serta mampu merangkul bawahan dengan baik dapat diukur dengan sikap kepala sekolah yang mampu menjadi agen perubahan, memiliki visi dan misi memajukan sekolah dengan baik, mampu memotivasi guru untuk mencintai profesinya, memiliki kinerja yang baik, serta yang paling mendasar adalah memperhatikan kesejahteraan guru melalui penggajian yang layak, maka guru akan mampu menciptakan kondisi kerja yang ideal, fleksibel terhadap perubahan.

Hal di atas relevan dengan penelitian terdahulu Nur kholis (2020) seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional mampu melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang baru, serta memberikan pengaruh positif pada karyawannya untuk memiliki kinerja yang baik. Budaya organisasi erat kaitannya dengan kepemimpinan, di dalam suatu organisasi yang budayanya kuat, nilai-nilai budaya tidak akan berubah, meskipun terjadi pergantian pimpinan dari yang lama ke yang baru, karena nilai-nilai dalam budaya sudah berurat berakar dalam organisasi.

Pembeda antara penelitian yang saya lakukan dengan penelitian terdahulu lainnya terutama pada penelitian yang memiliki variabel penelitian yang sama, seperti pada penelitian yang dilakukan Kosasih (2013) menggunakan metode survei, sampel 80, menggunakan tehnik

korelasi, lokasi penelitian di Karawang. Tambunan (2103) metode penelitian menggunakan proporsional sampling dengan sample 68 orang, 41 orang sample penelitian 27 orang ujicoba, lokasi penelitian di Sekolah Suka Hati Jakarta. Patras (2017) menggunakan metode survei, sampel 60, menggunakan tehnik korelasi, lokasi penelitian di Depok. Masrun (2018) menggunakan purposive sampling, sample 60 orang responden guru PNS di Cianjur. Nur kholis (2020) penelitian kausal komparatif, sample 63 orang, teknik sampling tuntas dengan mengambil seluruh anggota populasi menjadi sample, lokasi Kediri. Sunarsih (2017) metode sample random sampling, 353 populasi sample 140, lokasi Cimahi. Semuanya meneliti tentang kuat lemah hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian yang saya lakukan dengan populasi 193 sampel 163. Dari total populasi dihitung jumlah sampel yang akan digunakan untuk penelitian dengan dasar perhitungan sampling slovindengan saturan praktis Kleinbaum, Kupper, dkk (2010) serta pengambilan galat sampel sebesar 0.03

SIMPULAN

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru memiliki hubungan sebesar 0,69 dengan arah hubungan positif. Kekuatan hubungan dan arah hubungan signifikan atau valid berdasarkan nilai p-value kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan kuat antara kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah serta kedua variabel terikat hubungan searah.
2. Hubungan antar budaya organisasi sekolah dengan kepuasan kerja guru memiliki hubungan sebesar 0,62 dengan arah hubungan positif. Kekuatan hubungan dan arah hubungan signifikan berdasarkan p-value uji khi-kuadrat bernilai kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan kuat antara kepuasan kerja dengan budaya organisasi sekolah serta kedua variabel memiliki hubungan searah.
3. Koefisien determinasi regresi linear berganda bernilai 0,544 atau variabel independen gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah serta budaya organisasi sekolah dapat menjelaskan kepuasan kerja guru sebesar 54%. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan yang kuat antara skor variabel kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan serta budaya organisasi serta simultan dengan hubungan searah.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih penulis ucapkan kepada semua pihak yang sudah memberikan dukungan kepada penulis sehingga penelitian dapat diselesaikan, kepada para pembimbing, pimpinan di sekolah, rekan-rekan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Colquitt, Jason A. dkk. (2016:444) *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment In The Workplace*. New York. *Mc Graw Hill Education*

Hidayat, Rais (2018). *Kepuasan Kerja Guru dan Peran Kepemimpinan Pendidikan :Survei Guru di Bogor dan Sekitarnya*. *JMP pendidikan Universitas PGRI Semarang Volume 7 Nomor 3, 3 Desember 2018 : Hal. 249*.

Kosasih, O. Engkos. (2013). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah dengan Kepuasan Kerja*. Jakarta: *Tesis Universitas Negeri Jakarta*.

Kreitner., Robert dan Kinicki., Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior.(Edisi 9 :Buku 1)*Jakarta: Salemba Empat.

Ani Nurhadidjah, Ervin Reliavirli Rusti, Tita Rosita, Zainur Hidayat. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Cidahu.

<https://doi.org/10.33830/jciee.v1i1.5111>

Megawanti, P. (2017). Hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru honorer. *Sosio e-kons*, 6(1).

Rifauddin, M., Munardji, M., Halida, A. N., & Kholis, N. (2020). Gaya kepemimpinan transformasional dan situasional di perpustakaan akademik. *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 16(2), 184-197.

Rusyan, H.A. Tabrani. (2019) *Membangun Manajemen Kinerja Guru*. Jakarta: CV. Rang Pinang Sabatang.

Suryana, Asep. (2016). *Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Dasar*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

Tingkat Kepuasan Guru Terhadap Gaji Masih Rendah. (2016, 02 May, 17:16 WIB) dalam *Republika*. Rep: DyahRatna Meta Novia/ Red: WindaDestiana Putri

Suroyya, Naharin. (2018). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Multi Kasus di MTs Negeri Bandung dan SMP Negeri 1 Tulungagung). *Tesis Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, April 2018*.

Wibowo, Satrijo Budi. (2010) Analisis Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja Guru SMA Negeri Kota Madiun. *FPIPS IKIP PGRI Madiun*