

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPEMIMPINAN  
DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU  
DI SMA JARINGAN SEKOLAH ISLAM TERPADU  
KOTA MEDAN**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)  
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

**DELVI ANDRIADI**  
**NPM : 1920060053**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI  
PROGRAM PACASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

## PENGESAHAN TESIS

Nama : **DELVI ANDRIADI**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1920060053**

Program Studi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**

Konsentrasi :

Judul Tesis : **PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPEMIMPINAN DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA JARINGAN SEKOLAH ISLAM TERPADU DI KOTA MEDAN**

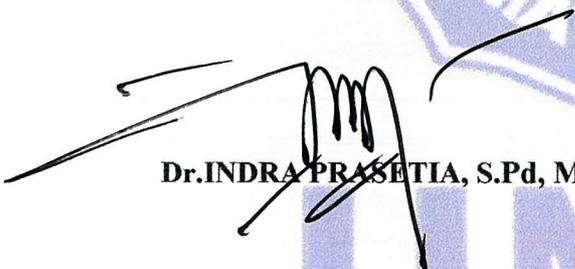
Pengesahan Tesis

Medan, 16 April 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr.INDRA PRASETIA, S.Pd, M.Si

  
Dr.AMINI, M.Pd

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi

  
Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H.,M.Hum

  
Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd, M.Si

## PENGESAHAN

### PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPEMIMPINAN DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA JARINGAN SEKOLAH ISLAM TERPADU DI KOTA MEDAN

**DELVI ANDRIADI**

1920060053

**Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Sabtu, Tanggal 16 April 2022

#### Komisi Penguji

1. **Dr. EMILDA SULASMI, M.Pd.**

Ketua

1.....

2. **Prof. Dr. ELFRIANTO, M.Pd.**

Sekretaris

2.....

3. **Assoc. Prof. Dr. AKRIM, M.Pd.**

Anggota

3.....

**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## PERNYATAAN

### PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPEMIMPINAN DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMA JARINGAN SEKOLAH ISLAM TERPADU KOTA MEDAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 16 April 2022

Penulis



**DELVI ANDRIADI**  
**NPM : 1920060053**

## ABSTRAK

### PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPEMIMPINAN DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMA JARINGAN SEKOLAH ISLAM TERPADU KOTA MEDAN

**DELVI ANDRIADI**  
**NPM : 1920060053**

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain karakteristik pekerjaan, iklim sekolah, dan kepemimpinan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, kepemimpinan dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA JSIT di Kota Medan. Populasi penelitian yaitu guru-guru yang berasal dari SMA IT AL-Fityan, SMA Al-Amjad, dan SMA Nurul Azmi, semua berjumlah 122 orang. Sampel penelitian dipilih secara acak atau random. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin pada tingkat kepercayaan 95%, maka didapatkan 94 guru yang terdiri dari 29 guru laki-laki dan 65 guru perempuan. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas. Data di analisis dengan teknik analisis koefisien, korelasi dan regresi. Hasil perhitungan koefisien menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan, (1) variabel karakteristik kerja guru  $X_1Y = 3,300$ , (2) variabel kepemimpinan kepala sekolah  $X_2Y = 2,92$ , (3) variabel iklim sekolah  $X_3Y = 5,537$  dan (4) karakteristik kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah  $X_1X_2X_3Y = 3,892$  pada taraf kepercayaan 5%. Melihat kekuatan hubungan dengan menggunakan uji rank spearman ditemukan (1) variabel karakteristik kerja guru  $X_1Y = 0,542^{**}$  dimaknai memiliki kolerasi kuat dan searah, (2) variabel kepemimpinan kepala sekolah  $X_2Y = 0,678^{**}$  dimaknai kolerasi kuat dan searah, (3) variabel iklim sekolah  $X_3Y = 0,806^{**}$  dimaknai kolerasi sangat kuat dan searah. Hasil perhitungan regresi menunjukkan kontribusi untuk karakteristik kerja guru terhadap kepuasan 38 %, untuk kepemimpinan kepala sekolah 22,6 % dan untuk iklim sekolah 42,8%. Sarannya perlu dilakukan pengembangan variabel lain yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.

***Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Kepuasan Guru.***

## ABSTACT

### **EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS, LEADERSHIP AND SCHOOL CLIMATE ON TEACHER JOB SATISFACTION IN SMA NETWORK INTEGRATED ISLAMIC SCHOOL MEDAN CITY**

**DELVI ANDRIADI**  
**NPM : 1920060053**

Job satisfaction is influenced by many factors, including job characteristics, school climate, and leadership. The purpose of this study was to determine the effect of job characteristics, leadership and school climate on job satisfaction of JSIT High School teachers in Medan City. The research population is teachers from SMA IT AL-Fityan, SMA Al-Amjad, and SMA Nurul Azmi, all totaling 122 people. The research sample was selected randomly or randomly. The number of samples was determined by the Slovin formula at a 95% confidence level, so that there were 94 teachers consisting of 29 male teachers and 65 female teachers. The instrument used is a questionnaire. Furthermore, reliability and validity tests were carried out. The data were analyzed using coefficient, correlation and regression analysis techniques. The results of the coefficient calculation show that there is a significant relationship, (1) the variable of the teacher's work characteristics  $X1Y = 3,300$ , (2) the variable of the principal's leadership  $X2Y = 2,92$ , (3) the variable of the school climate  $X3Y = 5,537$  and (4) the work characteristics of the teacher, Principal leadership and school climate  $X1X2X3Y = 3.892$  at the 5% confidence level. Looking at the strength of the relationship using the Spearman rank test, it was found that (1) the variable of teacher work characteristics  $X1Y = 0,542^{**}$  is interpreted as having a strong and direct correlation, (2) the principal leadership variable  $X2Y = 0.678^{**}$  is interpreted as a strong and direct correlation, (3) the variable school climate  $X3Y = 0.806^{**}$  means a very strong and unidirectional correlation. The results of the regression calculation show that the contribution of teacher work characteristics to satisfaction is 38%, for principals' leadership 22.6% and for school climate 42.8%. The suggestion is that it is necessary to develop other variables that contribute to teacher job satisfaction.

***Keywords : Characteristics of Teacher Work, Principal Leadership, School Climate and Teacher Satisfaction.***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wa Rahmatullahi Wa Barakatuhu.*

Puji syukur kehadiran Allah SWT Tuhan Semesta Alam yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPEMIMPINAN DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMA JARINGAN SEKOLAH ISLAM TERPADU KOTA MEDAN”**. Sholawat beriring salam disampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai tauladan umat sedunia dalam kehidupan dan menyinari kita dengan cahaya Iman dan Islam.

Tesis ini dibuat dan disusun sebagai persyaratan dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dalam kemampuan pengetahuan maupun penggunaan bahasa, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang dapat menyempurnakan Tesis ini.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya teristimewa untuk kedua orang tua penulis: **Abah Syahrul Dt Indo Kayo** dan Ibunda **Almh Amna**, Nenek **Dalima** dan Waek **Bachtiar**, serta Om **Bariza Bachtiar, SE** dan Ante **Elva S.Pd** yang membesarkan dan mendidik penulis, dengan sabar dan ikhlas juga untuk saudara/i : **Ir. Bestalman, SE Dt. Majo Indo, Elsa Mandalia,S.Pd, Aflenda Nelfia,S.K.M, Leli Marlina,S.Pd, Fitri Yanti, Nova Marni, S.Pd, Jemmy Arnaldo** dan salam terimakasih penulis kepada seorang guru juga wali kelas V di waktu SD No 1 Larak yang telah menyadarkan dan menumbuhkan rasa percaya diri kepada penulis untuk bisa berprestasi dan dipercaya jadi ketua kelas saat itu, *Allahumma fir laha wr hamha* untuk Beliau **Amak Asmi**. Teristimewa untuk yang senantiasa sabar mendampingi dengan setia pada Istri tercinta, **Dr.**

**Rika Endah Nurhidayah,S.Kp.,M.Pd** beserta kelima anak kami : **Taufik Abdullah Azzam, Fitri Nur Azizah, Fathimah Az-Zahra, Fairuz Sholehah,** dan **Faiza Zahira.**

Sebagai rasa syukur ijinkan penulis menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. **Bapak Prof. Dr. Agussani, M.Ap,** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. **Bapak Prof. Dr. Triono Eddy,SH., M.Hum** selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Dr. Indra Prasetia, S.Pd., M.Si** selaku Ketua Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, juga sekretaris Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga sebagai pembimbing I dalam penyusunan tesis, yang telah banyak memerikan masukan, arahan, dan bimbingan untuk penulis dari awal hingga selesainya tesisi ini.
4. **Ibu Dr. Amini, M.Pd,** selaku dosen pembimbing II dalam penyusunan tesis, yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan semangat untuk selesainya tesis ini.
5. **Bapak dan Ibu Dosen** pada Fakultas Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta Staf Administrasi yang selalu memberikan saran, arahan dan bantuan pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan sampai penulis mendapatkan ijazah Magister Manajemen Pendidikan.
6. **Abang Arbi Pasaribu, M.Pd** dan beserta rekan-rekan di kepengurusan Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) Wilayah Sumatera Utara.
7. **Bapak Akhirudin, S.PdI** sebagai Direktur Yayasan Al-Fityan Medan dan **Pak Pilmon,S.Pd** beserta para guru SMA IT AL-Fityan, **Pak Riski Lubis,S.Pd** serta para Guru di SMA Al-Amjad, dan **Pak Kiky Santoso,S.Pd** beserta para guru SMA Nurul Azmi Medan.
8. Dan terima kasih pada teman-teman seperjuangan Kelas A Reguler B Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara yang tidak henti-hentinya saling memberikan semangat, dukungan kepada saya dari awal perkuliahan sampai dengan saat ini.

Akhirnya penulis berserah diri kepada Allah SWT dan berharap agar Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi sesama pendidik, bagi ummat dan bagi kita semua.

*Billahi fii sabil haq Wassalamualaikum wr.wb.*

Medan, Juli 2022

Penulis,

**DELVI ANDRIADI**

NPM : 1920060053

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	15
1.3 Pembatasan Masalah .....	17
1.4 Rumusan Masalah .....	17
1.5 Tujuan Penelitian.....	18
1.6 Manfaat Penelitian.....	18
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>20</b>
2.1 Landasan Teori .....	20
2.1.1 Kepuasan Kerja .....	20
2.1.2 Karakteristik Pekerjaan Guru .....	27
2.1.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	33
2.1.4 Iklim Sekolah .....	41
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan .....	45
2.3 Kerangka Berpikir / Konseptual.....	48
2.3.1 Kepuasan Kerja .....	48
2.3.2 Karakteristik Pekerjaan Guru .....	49
2.3.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	50
2.3.4 Iklim Sekolah .....	50
2.4 Hipotesis.....	52
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>54</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	54

3.2	Tempat dan Waktu Penelitian .....	54
3.2.1	Tempat Penelitian .....	54
3.2.2	Waktu Penelitian .....	55
3.3	Populasi dan Sampel .....	55
3.3.1	Populasi .....	55
3.3.2	Sampel .....	56
3.4	Prosedur dan Rancangan Penelitian .....	57
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	58
3.5.1	Kepuasan Kerja .....	58
3.5.2	Karakteristik Pekerjaan .....	58
3.5.3	Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	59
3.5.4	Iklm Sekolah .....	59
3.6	Uji Validasi Angket .....	59
3.7	Uji Reliabilitas Angket .....	61
3.8	Teknik Pengumpulan Data.....	61
3.8.1	Kepuasan Kerja.....	62
3.8.1.1	Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja .....	62
3.8.1.2	Validasi Instrumen Kepuasan Kerja .....	65
3.8.1.3	Uji Reliabilitas Angket Kepuasan Kerja .....	65
3.8.2	Karakteristik Pekerjaan Guru .....	66
3.8.2.1	Kisi-Kisi Instrumen Karakteristik Pekerjaan.....	66
3.8.2.2	Validasi Instrumen Karakteristik Pekerjaan .....	68
3.8.2.3	Uji Reliabilitas Angket Karakteristik Pekerjaan....	69
3.8.3	Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	69
3.8.3.1	Kisi-Kisi Instrumen Kepala Sekolah.....	69
3.8.3.2	Validasi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	72
3.8.3.3	Uji Reliabilitas Angket Kepemimpinan .....	73
3.8.4	Iklm Sekolah.....	74
3.8.4.1	Kisi-Kisi Instrumen Iklm Sekolah.....	74
3.8.4.2	Validasi Instrumen Iklm Sekolah .....	76
3.8.4.3	Uji Reliabilitas Angket Iklm Sekolah .....	77

3.9	Teknik Analisi Data .....	78
3.9.1	Uji Persyaratan Analisis .....	78
3.9.2	Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda .....	80
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>84</b>
4.1	Deskripsi Data penelitian .....	84
4.2	Uji Persyaratan Analisis.....	107
4.3	Uji Hipotesis .....	118
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>136</b>
5.1	Kesimpulan.....	136
5.2	Saran.....	136
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>140</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>146</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Hal</b>
Tabel 3.1. Jadwal dan Waktu Penelitian.....	55
Tabel 3.2. Sebaran Populasi dan Sampel Penelitian.....	57
Tabel 3.3. Kisi-kisi Kepuasan Kerja (Y) .....	61
Tabel 3.4. Skala Penilaian Kepuasan Kerja (Y) .....	64
Tabel 3.5. Nilai Realibility Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 3.6. Kisi-kisi Kaakteristik Pekerjaan (X <sub>2</sub> ).....	66
Tabel 3.7. Skala Penilaian Karakteristik Pekerjaan (X <sub>2</sub> ).....	68
Tabel 3.8. Nilai Reliability Karakteristik (X <sub>2</sub> ).....	69
Tabel 3.9. Kisi-kisi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>2</sub> ).....	70
Tabel 3.10. Skala Penilaian Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>2</sub> ).....	72
Tabel 3.11. Nilai Reliability Kepemimpinan(X <sub>2</sub> ).....	73
Tabel 3.12. Kisi-kisi instrument Iklim Sekolah.....	75
Tabel 3.13. Skala Penilaian Iklim Sekolah (X <sub>3</sub> ).....	76
Tabel 3.4. Nilai Reliability Iklim Sekolah.....	77
Tabel 4.1. Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif.....	85
Tabel 4.2. Frekwensi Jenis Kelamin.....	85
Tabel 4.3. Ftekwensi Pendidikan.....	86
Tabel 4.4. Frekwensi Kepuasan Kerja Guru.....	87
Tabel 4.5. Distribusi Frekwensi Variabel Kepuasan.....	88
Tabel 4.6. Identifikasi Kategori Kepuasan Kerja Guru.....	89
Tabel 4.7. Identifikasi Kategori Variabel Kepuasan Kerja Guru.....	90
Tabel 4.8. Tabel identifikasi kategori variabel Kepuasan Kerja Guru	90
Tabel 4.9. Statistik Karekteristik Frekwensi Kerja Guru.....	92
Tabel 4.10. Distribusi Frekwensi Variabel Karekteristik Kerja Guru.....	93
Tabel 4.11. Identifikasi Kategori Karekteristik Kerja Guru.....	94
Tabel 4.12. Identifikasi Kategori Variabel Karekteristik Kerja Guru.....	95
Tabel 4.13. Kategori Kecendrungan Karekteristik Kerja Guru.....	95
Tabel 4.14. Statistik Frekwensi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	97

Tabel 4.15.	Distribusi Frekwensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	98
Tabel 4.16.	Identifikasi Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	99
Tabel 4.17.	Identifikasi Kategori Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	100
Tabel 4.18.	Kategori Kecendrungan Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	100
Tabel 4.19.	Statistik Frekwensi Iklim Sekolah.....	102
Tabel 4.20.	Distribusi Frekwensi Iklim Sekolah.....	103
Tabel 4.21.	Identifikasi Kategori Iklim Sekolah.....	104
Tabel 4.22.	Identifikasi Kategori Variabel Iklim Sekolah.....	105
Tabel 4.23.	Kategori Kecendrungan Iklim Sekolah.....	105
Tabel 4.24.	Uji Normalitas Kolmogrov-Semirnov.....	108
Tabel 4.25.	Hasil Uji Linearitas $X_1$ Terhadap Y.....	110
Tabel 4.26.	Hasil Uji Linearitas $X_2$ Terhadap Y.....	111
Tabel 4.27.	Hasil Uji Linearitas $X_3$ Terhadap Y.....	111
Tabel 4.28.	Uji Kolerasi Rangk Spearman.....	115
Tabel 4.29.	Hasil Regresi Linier Berganda.....	119
Tabel 4.30.	Hasil Uji Parsial.....	123
Tabel 4.31.	Hasil Uji F hitung.....	126
Tabel 4.32.	Hasil Uji Koefesien Determinasi Model Summary.....	128
Tabel 4.33.	Rangkuman keempat hasil uji hipotesi.....	129
Tabel 4.34.	Rangkuman frekwensi keempat variabel yang di uji.....	129

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>		<b>Hal</b>
Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	51
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual.....	51
Gambar 4.1	Histogram Variabel Kepuasan Kerja.....	88
Gambar 4.2	Pie Chart Kecendrungan Kepuasan Kerja Guru.....	91
Gambar 4.3	Histogram Variabel Karakteristik Kerja Guru.....	93
Gambar 4.4	Pie Chart Kecendrungan Kerja Guru.....	96
Gambar 4.5	Histogram Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	99
Gambar 4.6	Pie Chart Kecendrungan Kepemimpinan Kepala Sekolah	101
Gambar 4.7	Histogram Iklim Sekolah.....	104
Gambar 4.8	Pie Chart Kecendrungan Iklim Sekolah.....	106
Gambar 4.9	Histogram Kepuasan Kerja Guru.....	109
Gambar 4.10	Grafik Probability Kepuasan.....	109
Gambar 4.11	Nilai Koefesien Pengaruh Antara Variabel Penelitian.....	128

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sekolah adalah formal pendidikan yang memiliki kewajiban dan peran utama untuk meningkatkan kualitas anak bangsa melalui proses ajar mengajar untuk menjadikan sumber daya manusia (*human resources*) unggul untuk kelancaran jalannya roda pemerintahan dalam membangun Bangsa dan Negara Indonesia. Pembelajaran sebagai kegiatan utama sekolah merupakan salah satu layanan bentuk pendidikan masyarakat. Hal ini bermakna bahwa pendidikan mempunyai kontribusi yang signifikan dan sangat berharga dalam mempertahankan tatanan masyarakat yang berperadaban. Lebih dari itu pendidikan dalam pandangan Islam merupakan komponen yang penting dan menjadi hal penentu untuk mewujudkan kehidupan bahagia.

Hal di atas sejalan dengan yang disampaikan oleh Akrim (2020:7) bahwa pendidikan Islam merupakan segala upaya atau proses pendidikan yang bertujuan membimbing tingkah laku manusia baik secara individu maupun secara sosial, untuk mengarahkan potensi fitrah atau dasar maupun potensi ajar sesuai dengan fitrahnya melalui proses intelektual dan spiritual yang berlandaskan nilai-nilai Islam agar tercapai kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat.

Menurut Permendiknas (2007:2) berjalannya proses pembelajaran harus dinahkodai oleh seorang guru. Proses pembelajaran diperlukan guru untuk memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan potensi serta kreativitas peserta didik. Guru menjadi faktor penentu dalam terwujudnya proses

pembelajaran yang lebih mudah, efektif dan efisien. Aryanti, Supriyono dan Ishaq (2015:7), menyatakan bahwa adanya guru yang diiringi dengan program-program pendidikan dan pelatihan maka penilaian terhadap implementasi pembelajaran dan manajemen pembelajaran dapat diukur, dimonitoring dan memiliki standar.

Guru menjadi penentu dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Hal ini menjadikan guru-guru memiliki hubungan yang dekat dengan siswa. Guru memiliki posisi yang strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, oleh sebab itu peran dan fungsi guru dalam kegiatan belajar mengajar dilengkapi dan ditegaskan di dalam Undang-Undang.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 yang tercantum dalam DIKNAS (2005: 1) Pasal 1 tentang Guru dan Dosen. Pasal tersebut menyatakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Implementasi tugas mengajar seorang guru dan lingkungan pembelajaran tidak selamanya kondusif atau tidak selalu sempurna. Hambatan akan muncul selama proses berlangsung. Kondisi ini bisa menjadi penyebab munculnya ketidakpuasan guru dalam mengajar yang akhirnya berpengaruh pada proses mengajar, materi yang disampaikan dan hasil pengajaran di sekolah.

Hasil penelitian Irwani, (2017:65) menyatakan bahwa muncul kekurangpuasan guru berhubungan erat dengan pekerjaan dan tugas-tugas yang mereka laksanakan. Factor-faktor tersebut antara lain disebabkan oleh karena

pembagian jam mengajar atau hubungan sesama rekan kerja. Senada dengan hal diatas penelitian Hidayat, Patras dan Laihad (2018:248) menemukan bahwa pada beberapa indikator kepuasan persepsi guru laki-laki lebih rendah apabila dibandingkan dengan guru perempuan dan persepsi guru di sekolah negeri lebih tinggi dibandingkan dengan guru di sekolah swasta. Penelitiannya juga menemukan hubungan yang positif dan sangat signifikan antara variabel kepemimpinan pendidikan dengan variabel kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,53 ( $p > 0,05$ ). Sedangkan Budiawati (2017:36) menyatakan bahwa iklim kerja guru merupakan bagian dari lingkungan sosial yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru serta iklim kerja guru dan terbukti telah memberikan kontribusi yang berarti terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Memang terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja guru. Seperti yang telah dinyatakan oleh Fitriani, dan Murniati, (2017: 88) bahwa keberhasilan guru seharusnya didukung oleh kemampuan dasar guru dalam mengimplementasikan ilmunya selama proses interaksi edukatif serta kerelaannya untuk mengabdikan diri atau dengan kata lain guru memahami karakteristik kerja guru sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dengan membuat rencana pembelajaran.

Sebaliknya rasa tidak puas pada saat bekerja akan berpengaruh terhadap motivasi guru dalam bekerja dan akhirnya mengganggu kinerja guru. Padahal tugas seorang guru sangat menentukan keberhasilan proses mengajar di kelas. Seorang guru selain menyampaikan materi ajar, juga dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengelola kelas.

Hal-hal yang diasumsikan dapat mempengaruhi proses pembelajaran di sekolah, maka secara tidak langsung dapat berakibat pada kepuasan guru dan karyawan sekolah. Kondisi ini merupakan dampak dari kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah dan yayasan pada sekolah tersebut.

Sekolah akan dianggap efektif dan sukses jika kepuasan guru dan karyawan tercapai. Sekolah seperti ini memiliki karakteristik unggul dan selalu berusaha mewujudkan visi maupun misi sekolah serta memiliki strategi untuk mencapainya.

Riyatuljannah (2020:57) mengemukakan bahwa visi misi sekolah akan sejalan apabila pendidikan menitikberatkan pada keberhasilan siswa dan strategi yang digunakan untuk mencapai sasaran mengacu pada proses pembelajaran di sekolah. Sekolah sukses dan efektif memiliki kejelasan visi, misi, tujuan dan arah strategi yang mendukung untuk menciptakan suasana belajar yang nyaman dan mudah diterima peserta didik dan akhirnya akan mencerminkan iklim sekolah.

Fatimaningrum (2018:4) dalam tulisannya mengemukakan tentang kebiasaan menjadi guru bekerja efektif yaitu guru yang berpikir proaktif, memiliki tujuan yang jelas, pandai membuat dan menentukan skala prioritas, berpikir menang-menang (*think win-win*), senang bekerjasama, dan memperhatikan orang lain, serta selalu belajar sepanjang waktu. Berdasarkan ke tujuh ciri manusia yang efektif tersebut, dapat ditarik benang merah bahwa ciri-ciri guru yang berkarakter adalah seperti pekerja yang efektif. Kebiasaan efektif akan menjadikan kerja yang produktif dan optimal.

Menurut Permendiknas RI Nomor 41 Tahun 2007, Pembelajaran adalah proses interaksi diantara peserta didik dengan guru dan sumber belajar yang berlangsung pada suatu lingkungan belajar. Proses pendidikan perlu direncanakan, kemudian dilaksanakan, dan dinilai, serta diawasi sehingga dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Prasetia (2021:4) menyampaikan bahwa diantara permasalahan pendidikan yang sedang terjadi di Indonesia sekarang adalah karena rendahnya mutu pendidikan di setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Hal ini sejalan dengan temuan lain yang mengukur mutu pendidikan. *Learning Curve Pearson* telah memaparkan berdasarkan *Global School Ranking* untuk tahun 2014-2015 bahwa pendidikan di Indonesia berada diperingkat ke 40. Hal ini berarti peringkat pendidikan Indonesia masih rendah.

Negara Indonesia bersama negara Brasil, Meksiko, Argentina, Thailand dan Kolombia, menjadi lima negara dengan rangking terendah menurut *Learning Curve Pearson*. Senada dengan hasil di atas, survei dari *Programme for International Student Assessment (PISA)* team (2019:1) yang telah terbit pada bulan Maret tahun 2019 lalu menjelaskan masalah pendidikan yang ada di Indonesia. Menurut temuan tersebut bahwa kemampuan sains, membaca, dan kemampuan matematika, siswa-siswa di Indonesia tergolong sangat rendah yaitu dari 79 negara berada di urutan ke-74.

Kualitas guru-guru di Indonesia berdasarkan beberapa kajian masih dipertanyakan. Veirissa H.A (2021:271) menyatakan bahwa guru yang memiliki kompetensi di atas rata-rata atau lulus Uji Kompetensi Guru (UKG) tak lebih dari

30 persen dengan nilai minimal 80. Hal ini bermakna bahwa 70 persennya belum memiliki kompetensi sesuai standar minimal. Disamping itu Veirissa H.A (2021:271) juga menyampaikan bahwa penilaian hasil UKG pada tahun 2015 menunjukkan nilai rata-rata guru secara nasional untuk guru TK sebesar 43,74 poin, untuk guru SD 40,14 poin, dan untuk guru SMP 44,14 poin serta untuk guru SMA 45,38 poin. Sedangkan berdasarkan hasil UKG tahun 2017, didapatkan bahwa nilai rata-rata guru belum mencapai 70 poin. Artinya guru-guru yang kompeten memang ada akan tetapi guru-guru yang tak kompeten tetap mendominasi.

Veirissa H.A (2021:121) juga menambahkan bahwa kualitas guru di Indonesia dapat ditinjau dari 2 aspek, yaitu berkaitan dengan kesejahteraan guru di Indonesia dan kompetensi guru di Indonesia. Mustofa (2017:79) menyampaikan beberapa penyebab yang mengakibatkan rendahnya profesionalisme guru dan karakteristik kerja guru disebabkan oleh beberapa faktor antara lain:

- a. Guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh masih banyak. Hal ini disebabkan karena masih banyak guru yang bekerja di luar jam kerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini berdampak pada sisa waktu untuk membaca dan menulis untuk meningkatkan kapasitas diri.
- b. Kemungkinan lain disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta yang kurang optimal dalam mencetak guru dan terkesan lulusan perguruan tinggi tersebut menamatkan guru asal jadi tanpa mempertimbangkan dampaknya

di lapangan. Hal ini mengakibatkan banyak guru yang tidak memahami karakteristik seorang guru dan tidak patuh terhadap etika profesi keguruan.

- c. Motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri masih kurang karena guru tidak dituntut untuk melakukan penelitian sebagaimana yang diwajibkan pada dosen di perguruan tinggi.

Banyak usaha telah dibuat dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, misalnya melalui peningkatan kompetensi guru, pelatihan, pengadaan buku perbaikan sarana prasarana pendidikan, dan alat pelajaran serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Anggaran pendidikan telah tertera dan diatur dalam Undang-undang nomor 20 tahun 2003. Berbagai usaha diatas belum cukup untuk meningkatkan kepuasan guru yang dibuktikan dengan meningkatnya mutu guru disertai dengan kualitas peserta didik yang unggul, kreatif.

Rendahnya kesadaran pendidik terhadap karakter pekerjaan menjadi seorang guru, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah yang harus dihayati seorang guru akan menjadi sumber penghalang untuk terwujudnya kepuasan guru. Guru pada dasarnya harus memiliki kinerja yang unggul dan profesional dibidangnya sebagai wujud dari kepuasannya dalam bekerja.

Persepsi negatif terhadap karakter diri seorang guru seperti munculnya rasa rendah diri, lebih mementingkan kebutuhan pribadi saja dengan menyalahgunakan profesionalisme membuat wibawa guru menjadi merosot. Selain itu Haris (2019:46) menyoroti tingkat kompetensi profesionalisme guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik guru tersebut, penguasaan seorang guru

terhadap materi yang diajarkan dan metode pengajaran yang dilaksanakan akan bermuara pada presatasi siswa.

Senada dengan hal diatas bahwa Hartawi (2017:3) mengemukakan bahwa salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan guru diantaranya karakteristik pekerjaan guru. Karakteristik pekerjaan guru dan kompetensi guru terbukti memberi pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan guru. Selain itu guru juga menilai pekerjaannya melalui persepsi mereka apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuannya. Karakteristik pekerjaan diasumsikan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Selain itu hal yang turut mempengaruhi kepuasan kerja guru menurut Arianto dan Suryani (2020:124) menyatakan bahwa kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru disekolah, pernyataan ini diperkuat kembali dari penelitian yang dilakukan oleh Riski, Rusdinal dan Gistituati (2021:1) bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan yang dilakukan oleh organisasi sekolah dengan cara memberi perhatian dan mendukung setiap aktivitas yang dilakukan oleh perangkat sekolah.

Menurut Riski, Rusdinal dan Gistituati (2021:3), bentuk dukungan yang diberikan kepala sekolah antara lain berupa supel, mau menerima pendapat dari bawahan dan mampu memunculkan perubahan di lingkungan sekolah melalui supervisi dan menilai aktivitas yang dilakukan di sekolah, mampu melahirkan semangat. Hal ini dianggap sebagai bentuk aktualisasi kepemimpinan dari seorang kepala sekolah dan menjadi faktor yang mendukung keberhasilan kepemimpinan

kepala sekolah dalam yang bermuara pada keberhasilan sekolah untuk melahirkan lulusan yang berkualitas dan menjadikan sekolah favorit.

Pratiwi dan Chair (2021:4) menambahkan bahwa selain karakteristik pekerjaan guru dan kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh iklim organisasi di lingkungan sekolah. Iklim sekolah akan dapat melahirkan suasana psikologis yang nyaman dalam diri guru sehingga memberikan kepuasan tersendiri..

Keadaan iklim sekolah dapat diamati dari tinggi atau rendahnya semangat kekeluargaan yang dibangun diantara sesama guru. Dukungan sederhana lainnya yaitu adanya umpan balik berupa yang mendukung maupun yang mengkritik guru terkait proses pembelajaran, dan tersedianya waktu bagi siswa yang ingin berinteraksi di luar jam pelajaran dengan guru.

Karakteristik pekerjaan yang dipahami dengan baik, benar dan sesuai dengan karakter seorang guru akan berakibat kepada wujudnya motivasi dan kepuasan dan terbukti dengan kerja guru, iklim sekolah yang positif ini perlu dijaga karena pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas guru dan prestasi peserta didik. Kombinasi dari karakter guru dengan arah kebijakan sekolah yang berlandaskan misi dan visi sekolah akan terbentuk lingkungan dan karakter sekolah menjadi kekhasan sekolah tersebut dibanding dengan sekolah lainnya.

Menurut Fatimaningrum (2018:6) kepemimpinan kepala sekolah yang mengelola dengan baik akan berakibat pada kinerja sekolah efektif. Efektifitas juga diperlukan untuk menjaga iklim sekolah. Iklim sekolah yang kondusif bagi siswa dan guru untuk belajar dan mengajar sangat dibutuhkan. Secara umum,

iklim sekolah diperlukan dengan tujuan yang jelas supaya lahirnya perasaan siswa dan guru bahwa belajar itu menyenangkan. Selain itu iklim sekolah tergambarkan dengan kebiasaan dengan komunikasi yang baik

Pendapat lain dari Sumar W T (2018:6) yang menyatakan bahwa iklim sekolah adalah kondisi yang dihasilkan oleh budaya sekolah baik berbentuk dimensi kepercayaan, nilai-nilai maupun kebiasaan. Iklim sekolah yang didasari rasa kebersamaan, untuk saling dukung, dan memberi umpan balik, serta saling menghargai, dan saling peduli diantara guru akan menghasilkan budaya yang membentuk iklim sekolah yang baik.

Jalinan hubungan yang nyaman akan mampu mengembangkan potensi-potensi terpendam dalam diri siswa, sehingga mereka pada akhirnya merasa puas selama belajar. Semakin baik hubungan yang terjadi antar pribadi di lingkungan sekolah, maka akan semakin tingginya kepuasan guru dan tinggi motivasi belajar siswanya.

Berdasarkan analisa dari berbagai literatur yang telah dipaparkan diatas disuamsikan bahwa karakteristik pekerjaan guru dapat dilihat dari pembuktian bahwa guru bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikanya, bisanya guru dalam mengoperasikan berbagai macam media pembelajaran, adanya bentuk keberanian guru dalam mengambil keputusan secara mandiri, terbukti bahwa guru mendapat kendala atau tidak dalam memberikan motivasi kepada siswa serta menghidupkan suasana pembelajaran yang kondusif di dalam.

Sisi lain kepemimpinan kepala sekolah dianggap memiliki posisi tersendiri yang melahirkan kepuasan guru dalam menjalankan tugas ajar mengajar di

sekolah, sedangkan iklim sekolah yang kondusif mampu memunculkan suasana psikologis yang nyaman dalam diri guru selama proses pembelajaran.

Budiawati (2017:42) menyatakan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja guru berkaitan erat dengan kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Salah satu dimensi yang ada dalam aspek kepuasan kerja yaitu hubungan antara bawahan dengan atasan. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus menjadi panutan memiliki kewajiban untuk mendorong guru supaya bisa meningkatkan kualitas mutu pendidikan yang teraktualisasi dalam kompetensi guru.

Pemerintah telah merumuskan empat macam kompetensi guru seperti yang tertulis dalam Penjelasan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Standar kompetensi guru tersebut yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi kepribadian, dan (4) kompetensi sosial.

Semua kompetensi guru tersebut menjadi kompetensi yang mutlak harus dikuasai oleh setiap guru. Semua kompetensi guru ini yang akan apabila dikuasai dengan baik maka akan melahirkan kepuasan dan wibawa seorang guru baik secara akademik maupun moral. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa belum semua guru menguasai keempat kompetensi yang seharusnya dikuasai secara utuh.

Berbagai masalah muncul di lapangan antara lain masih ditemukan adanya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Swasta di Kota Medan dalam kategori rendah. Kondisi ini tentu akan berdampak pada kepuasan kerja itu sendiri. Seperti telah dipaparkan bahwa seorang kepala sekolah yang tidak bisa melaksanakan

tugas manajemen dengan baik akan berdampak pada perilaku yang dimunculkan oleh guru.

Seorang kepala sekolah yang tidak mewujudkan bersikap tegas kepada bawahan, akan menemukan guru yang masih sering mangkir dari tugas yang seharusnya diselesaikan. Seandainya kepala sekolah hanya memberi tanpa disertai sanksi maka sikap tersebut akan terus berulang. Kondisi ini seperti lingkaran setan yang terus berulang.

Faktor lain yang berkaitan erat dengan kepemimpinan kepala sekolah masih belum optimal yaitu masih adanya pendidikan kepala sekolah yang tidak linear di dalam bidang manajemen pendidikan. Kondisi ini akan menyebabkan kepala sekolah tidak atau belum memahami tugas pokok dan fungsinya secara baik.

Menurut Pratiwi dan Chair (2021:4) selain karakteristik pekerjaan guru dan kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja guru juga berkaitan erat dengan iklim organisasi. Iklim organisasi sekolah dapat menciptakan suasana psikologis di dalam diri guru baik itu bersifat kenyamanan maupun ketidaknyamanan kerja. iklim organisasi yang kondusif akan dapat meningkatkan semangat di dalam bekerja.

Iklim organisasi yang kurang kondusif, akan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Imbalan yang didapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, serta adanya komunikasi yang kurang baik di antara teman sejawat, masih adanya rasa senioritas di antara sesama guru yang

terus dipelihara akan memunculkan masalah bagi iklim organisasi yang ada di beberapa sekolah Swasta setingkat SMA di Kota Medan.

Berdasarkan paparan diatas dapat kita lihat bahwa selain karakteristik pekerjaan, kepemimpinan kepala sekolah serta iklim sekolah menjadi komponen yang berkontribusi terhadap kepuasan guru yang akhirnya bisa dilihat dari indikator kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan guru, kepemimpinan kepala sekolah juga dipengaruhi oleh iklim sekolah yang sangat mendukung. Karakteristik pekerjaan seorang guru di SMA Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) di Kota Medan perlu dianalisa dan dibuktikan sejauh mana komponen diatas berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dengan fasilitas sarana dan prasarana yang ada.

Model yang mengungkapkan bahwa karakteristik pekerjaan seorang guru, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah apakah berpengaruh terhadap kepuasan guru. Maka hal ini perlu pembuktian dengan mengambil sampel sekolah SMA swasta yang dibawah naungan organisasi yang disebut dengan Jaringan Sekolah Islam Terpadu atau disingkat dengan JSIT. JSIT menaungi tiga sekolah Islam Terpadu di kota Medan yaitu Sekolah SMA IT Al- Fityan Medan Selayang, SMA Al- Amjad Medan Sunggal dan SMA Nurul Azmi Medan Labuhan.

Berdasarkan hasil studi lapangan yang telah penulis lakukan di SMA IT Al-Fityan Medan Selayang, SMA Al- Amjad Medan Sunggal dan SMA Nurul Azmi Medan Labuhan terlihat bahwa kedua sekolah tersebut memiliki gedung sekolah baru dan permanen bertingkat serta lingkungan belajar yang asri untuk menjadi sebuah lingkungan pendidikan.

Ketiga sekolah ini merupakan sekolah yang bernaung dibawah Jaringan Sekolah Islam Terpadu yang memiliki buku panduan ajar yang memadukan nilai-nilai Islami. Dalam Website JSIT Indonesia ( 2021:1) dijelaskan bahwa bahan ajar JSIT menerapkan pendekatan penyelenggaraan dengan memadukan pendidikan umum dan pendidikan agama menjadi satu jalinan kurikulum. Lebih lanjutnya dalam JSIT Indonesia ( 2021:1) disampaikan bahwa Sekolah Islam Terpadu merupakan sekolah yang telah menerapkan konsep pendidikan Islam berlandaskan Al Qur'an dan As Sunnah.

Ketiga sekolah yang menjadi sampel penelitian ini yaitu SMA IT Al-Fityan Medan Selayang, SMA Al- Amjad Medan Sunggal dan SMA Nurul Azmi Medan Labuhan. Sekolah ini memiliki jumlah tenaga pengajar yang proposional dengan peserta didik dengan berbagai latar belakang pendidikan, dan bermacam pelatihan dan pembekalan yang telah dilaksanakan oleh pihak Yayasan. Namun peneliti belum bisa membuktikan bahwa ketiga sekolah tersebut telah memiliki kepuasan guru yang tinggi dengan produktifitas guru yang signifikan dengan dibuktikan dengan prestasi guru, dan peserta didik, baik di bidang kreatifitas media ajar atau penemuan teknik pendidikan baru, yang mengacu pada kebijakan pendidikan nasional.

Senada dengan itu Pratiwi dan Chair (2021:2) menemukan bahwa dalam kenyataannya di lapangan, seorang guru sebagai ujung tombak pendidikan belum semua melaksanakan peran dan fungsinya sebagaimana tuntutan profesional guru. Salah satu penyebabnya adalah adanya rasa ketidakpuasan selama bekerja.

Terkait dengan hal di atas penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan guru, kepemimpinan dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Sehingga penelitian ini berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Dan Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Jaringan Islam Terpadu Kota Medan.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Guru yang belum memahami karakteristik pekerjaan guru dapat menjadi penghalang untuk berkembangnya profesi guru secara pribadi. Dampaknya adalah belum munculnya kreatifitas dan produktifitas guru dalam pengembangan metode dan media pengajaran.

Seorang kepala sekolah yang tidak bisa melaksanakan tugas manajerial dengan baik akan berakibat pada perilaku guru. Guru melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam proses pengajaran belum didapatkan identitas tugas yang jelas dan selaras dengan latar belakang pendidikan. Hal ini berakibat pada belum nampak karakteristik pekerjaan pada beberapa guru tersebut.

Apabila seorang kepala sekolah sebagai pimpinan tidak mewujudkan sikap yang tegas kepada guru sebagai bawahan, maka masih akan ditemukan guru yang coba-coba mangkir dari tugas yang harus diselesaikannya dan kemudian menjadi kebiasaan yang tetap dilakukannya. Hal terburuk tentu saja akan melahirkan sikap buruk yang sama apa saja guru lainnya.

Pembelajaran yang selama ini berlangsung masih dihadapkan pada permasalahan iklim sekolah. Salah satu masalah adalah masih kurangnya

peningkatan dan pengembangan keahlian pribadi guru sebagai penunjang kekhasan iklim sekolah. Munculnya kepuasan guru yang tidak terdeteksi akan berakibat pada kinerja guru. Kinerja guru yang belum memenuhi standar berdampak pada tidak munculnya kekhasan sekolah. Padahal kekhasan itu merupakan karakter dari sekolah yang menjadi keunggulan sekolah Islam Terpadu (IT).

Dalam lingkungan sekolah jalur komunikasi yang kurang lancar, tidak terbuka dan tidak terjalin dua arah berakibat pada iklim sekolah yang kurang nyaman. Tugas guru selain menyampaikan bahan ajar juga menegakkan peraturan yang disepakati bersama untuk terwujudnya kedisiplinan murid. Masih ditemukan murid yang tidak disiplin dan tidak leluasanya guru dalam menegakkan didiplin pada murid disebabkan keseganan pada orang tua murid atau tidak mendapatkan perlindungan dari sekolah, iklim sekolah seperti ini akan berakibat pada menurunnya tingkat kepuasan guru dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas terdapat beberapa masalah yang terkait dengan kepuasan guru antara lain : Sejauh mana guru memahami karakteristik pekerjaan guru yang diembannya ? Sejauh mana kepuasan guru terhadap munculnya kreativitas guru dalam mengajar? Sejauh mana peran menejerial kepala sekolah terhadap prilaku dan kepuasan guru dalam melaksanakan tugasnya? Sejauh mana ketegasan kepala sekolah bisa mempengaruhi kedisiplinan guru ? Sejauh mana guru dan perangkat sekolah dapat mempengaruhi iklim pendidikan disekolah? Sejauh mana kekhasan Sekolah Islam Terpadu dalam pembentukan karakteristik peserta didik?

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan paparan yang telah disampaikan pada latar belakang di dukung dengan banyak hasil penelitian, dan mempertimbangkan metode penelitian, kesediaan waktu, serta hasil studi untuk kelayakan di lapangan maka peneliti membatasi ruang lingkup masalah yang ditemukan agar dapat lebih fokus pada saat melaksanakan penelitian. Ada pun ruang lingkup masalah yang penting untuk diteliti menjadi pengaruh karakteristik pekerjaan, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja Guru di SMA Jaringan Sekolah Islam Terpadu Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja Guru di SMA Jaringan Sekolah Islam Terpadu Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja Guru di SMA Jaringan Sekolah Islam Terpadu Kota Medan?
4. Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Guru di SMA Jaringan Sekolah Islam Terpadu Kota Medan?

### 1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Mengidentifikasi adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja Guru di SMA Jaringan Sekolah Islam Terpadu Kota Medan?
2. Mengidentifikasi adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja Guru di SMA Jaringan Sekolah Islam Terpadu Kota Medan?
3. Mengidentifikasi adanya pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja Guru di SMA Jaringan Sekolah Islam Terpadu Kota Medan?
4. Mengidentifikasi adanya pengaruh karakteristik pekerjaan dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Guru di SMA Jaringan Sekolah Islam Terpadu Kota Medan?

### 1.6. Manfaat Penelitian

#### 1. Teoretis

Secara teoritis penelitian ini akan bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, utamanya dalam pengembangan/pemberdayaan guru yang sesuai dengan organisasi sekolah. Lebih jauh penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan pada peneliti berikutnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai masukan bagi kepala sekolah, Pengurus Yayasan sekolah dan Organisasi JSIT dalam usaha mengoptimalkan perencanaan, proses dan

hasil pendidikan dalam mengelola organisasi sekolah serta meningkatkan perannya sebagai pemimpin dan pengelola, dalam merealisasikan visi dan misi sekolah.

- b. Sebagai masukan bagi guru dalam usaha meningkatkan kepuasan kerjanya, sehingga lebih baik dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.
- c. Sebagai masukan bagi Dinas Pendidikan dalam memberikan pertimbangan dan pembinaan pada satuan pendidikan dilingkungannya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

###### **A. Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Hasanah (2015:86) merupakan cerminan rasa senang pada seorang pekerja termasuk pada guru, setelah seseorang melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan bersungguh-sungguh. Kepuasan kerja ini tergambar dalam wujud bangga karena pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan serta memberikan umpan balik yang positif kepadanya. Kepuasan kerja akan menggambarkan kesungguhan dalam bekerja, ada rasa senang dalam mengerjakan dan ada balikan (*feedback*) yang sudah tentu menguntungkan bagi pekerja.

Senanada dengan itu Parimita (2018:128) menyampaikan bahwa kepuasan kerja dimaknai sebagai sikap yang menggambarkan perasaan emosi guru yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat tergambar dari sikap guru dalam menghadapi segala sesuatu yang berada di lingkungan kerjanya

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dalam mencintai pekerjaannya. Sikap ini tergambar dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja idealnya dapat dinikmati di dalam pekerjaan, maupun di luar pekerjaan, atau kombinasi diantara keduanya. Kepuasan dalam

pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Menurut Fortuna (2016:368) karyawan atau guru yang mendapatkan kepuasan kerja selama bekerja akan lebih mememntingkan pekerjaannya daripada balas jasa yang di dapatkannya walaupun pada hakikatnya balas jasa itu bermakna.

Kepuasan itu berbeda-beda, dapat dipengaruhi oleh sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Seseorang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila sesuatu yang dikerjakan itu dianggap telah memenuhi harapan, sudah sesuai dengan tujuannya bekerja. Seandainya seseorang mengharapkan sesuatu, maka yang bersangkutan harus memiliki suatu harapan agar menjadi termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap terhadap pekerjaan seseorang yang menjadi pembeda diantara banyaknya imbalan ganjaran atau yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Hasibuan dalam (Auliani dan Wulanyani, 2017:428) mengatakan kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat dan ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah gambaran suasana kerja dan

pandangan serta sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka.

Teori kepuasan kerja menjelaskan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap sebuah pekerjaan dari pada pekerjaan yang lain. Teori ini akan menjadi landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan teori dari Wesley dan Yukl dalam (Fortuna, 2016:369). Wesley dan Yulk menyampaikan bahwa ada tiga macam teori kepuasan yaitu:

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*).

Teori Perbandingan Intrapersonal yaitu untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Dapat dipahami bahwa apabila kepuasan kerja tergantung pada perbandingan atau *discrepancy* antara harapan, kebutuhan dan nilai dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

Oleh karena itu, orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang diterima karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori Keadilan menjelaskan bahwa setiap orang akan merasa puas apabila mereka merasakan adanya keadilan. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan antara dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Perasaan puas akan muncul berdasarkan hasil perbandingan tersebut.

### 3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*).

Teori Dua Faktor ini pada prinsipnya menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan bukan merupakan variabel yang kontinyu. Artinya rasa puas dan tidak puas pada saat bekerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *satisfier* atau *motivators* dan satunya lagi disebut *dissatisfier* atau *hygiene factors*.

*Satisfier* atau *motivators* merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab dan promosi. Kondisi-kondisi ini seandainya tidak adanya bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Apabila muncul maka akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas.

*Hygiene factors* merupakan faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber bagi kepuasan, yang meliputi gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Keberadaan kondisi-kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan, tetapi ketidakhadirannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan.

### **B. Faktor Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan mencerminkan kualitas perilaku guru disekolah dalam melaksanakan proses mengajar. Secara makronya kualitas kerja ditentukan dan dipengaruhi oleh faktor kondisi eksternal dan internal. Namun secara mikronya

faktor tersebut dapat dilihat lebih detail lagi seperti tingkat pendidikan, penguasaan objek, pengalaman, kualitas kepribadian, dan kualitas kehidupan masyarakat. Namun menurut Nurdin (2015:46) hal yang dianggap paling menyulitkan bagi guru adalah dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan untuk berbuat normatif ideal dengan tuntutan kehidupan masa kini dengan pola-pola kehidupan yang materialistis, individualistis, kompetitif, konsumtif dan sebagainya. Faktor mendasar yang terkait dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dipahami bahwa kondisi utama dan penting yang memiliki dampak terhadap produktivitas guru selama bekerja adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru adalah sasaran yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi tingkat semangat kerja, absensi, disiplin kerja, *turnover* atau perputaran karyawan, serta berbagai gejala negatif lainnya seperti rendahnya kualitas pengajaran, rendahnya prestasi, ketidakdisiplinan, guru mudah mengeluh dan lain-lain.

Lebih jelas lagi Auliani dan Wulanyani (2017:429) memaparkan tentang faktor yang menyebabkan munculnya kepuasan kerja guru yaitu :

1. Kompensasi, adalah balas jasa biasanya berupa gaji dan tunjangan lain yang diberikan sekolah kepada guru secara adil sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan guru kepada sekolah sehingga guru dan sekolah saling merasa puas.
2. Supervisi, adalah pengawasan. Pengawasan disini berkaitan erat dengan kemampuan pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, mendukung,

menilai, dan menjaga komunikasi dengan bawahannya agar guru akan merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Pekerjaan itu sendiri adalah tugas yang bersesuaian dengan bakat dan minat sehingga pekerjaan menjadi menarik, menantang, dan memberikan kesempatan kepada guru. Hal ini menjadi tanggung jawab guru kepada sekolah sehingga dapat memotivasi dan membuat guru merasa puas selama bekerja.
4. Rekan kerja, yaitu guru lain yang bekerja sama dengan seseorang terkait penyelesaian pekerjaan.
5. Keamanan kerja, adalah kondisi kerja yang layak, aman, nyaman, dan menyenangkan baik secara fisik maupun psikologis.
6. Kesempatan untuk adalah perubahan status, yaitu promosi atau kenaikan jabatan yang memberikan karyawan peluang untuk pengembangan karirnya di dalam organisasi.

Selain itu Fortuna (2016:368) juga menyimpulkan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam rangka peningkatan kinerjanya adalah :

1. Faktor psikologi, berkaitan erat dengan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, bakat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik diantara sesama guru, guru dengan atasannya, maupun dengan guru yang tidak sama jenis pekerjaannya.

3. Faktor fisik, adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dan kondisi guru, seperti jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, keadaan ruangan, pertukaran udara, suhu penerangan, kondisi kesehatan semua pihak, perbedaan umur, dan lain-lan.
4. Faktor finansial, adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan guru. Contohnya seperti sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan, promosi, serta fasilitas yang diberikan, dan lain-lain.

Timbulnya berbagai gejala negatif dalam proses ajar mengajar dan guru yang disebabkan oleh karena rendahnya tingkat kepuasan kerja guru, maka dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja guru yang berdampak langsung pada kinerja adalah hal yang tidak bisa diabaikan. Dapat dipahami bahwa peningkatan kepuasan kerja guru pada dasarnya merupakan juga peningkatan keberhasilan pendidikan, sebab kegiatan utama pendidikan adalah proses belajar mengajar yang dilakukan dengan sebaik-baiknya melalui tenaga guru yang handal didalamnya.

Terdapat banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut berkontribusi untuk memberikan kepuasan kepada guru bergantung pada pribadi masing-masing.

Berdasarkan paparan diatas maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu pandangan dan sikap seseorang baik bersifat positif maupun negatif tentang penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Adapun yang menjadi indikator dari

kepuasan yaitu supervisi, kompensasi, pekerjaan, rekan kerja, keamanan kerja, keadilan dan kesempatan promosi.

### **2.1.2. Karakteristik Pekerjaan Guru**

#### **A. Definisi Karakteristik Pekerjaan Guru**

Karakteristik pekerjaan (*Job Characteristics*) adalah elemen-elemen penting yang melekat pada pekerjaan itu sendiri. Hal ini berkaitan erat dengan cara guru menilai pekerjaannya. Karakteristik pekerjaan dapat juga dikatakan sebagai ciri khas yang melekat pada suatu pekerjaan.

Seorang pekerja dapat pandangan yang berbeda-beda terhadap suatu pekerjaan, tergantung cara merancang pekerjaan tersebut. Sebuah pekerjaan yang dirancang apakah sudah dapat memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memuaskan kebutuhan mereka terkait dengan pekerjaannya. Pekerjaan yang memberi banyak ruang gerak dapat memuaskan kebutuhan pekerja untuk lebih kreatif.

Karakteristik pekerjaan awalnya dicetuskan oleh Hackman dan Oldham (1976) dalam Hendriyadi (2015:1). Dimensi karakteristik pekerjaan dinyatakan sebagai variasi keterampilan, otonomi, identitas tugas, umpan balik, kekhususan tugas, yang dapat dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dapat mempengaruhi nilai suatu pekerjaan.

Hackman dan Oldham (1976:1) juga menyampaikan bahwa model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristics Model/JCM*), yang dapat memberikan sebuah penjelasan cara struktur kerja mempengaruhi perilaku karyawan dan sikap

mereka terhadap kondisi kerja. Melalui dimensi inti spesifik keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, umpan balik dan otonomi.

## **B. Jenis Karakteristik Pekerjaan Guru**

Menurut Hackman ada lima indikator yang dapat menentukan karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

### **a. Keragaman Keterampilan.**

Keragaman keterampilan adalah tingkatan atau derajat dari suatu tugas yang membutuhkan variasi keterampilan dan bakat dari seorang guru sehingga tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Guru telah yang memiliki keahlian dan ketrampilan tinggi akan merasakan kepuasan saat bekerja apabila dapat menyelesaikan pekerjaannya, yang sifatnya membutuhkan keterampilan dan keahlian untuk mengerjakannya. Hal ini berarti guru tersebut dapat pengaktulisasian dirinya, serta dapat mengembangkan bakat maupun keterampilan yang dimilikinya. Semakin banyak keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru, maka semakin rendah tingkat kebosanan dalam pekerjaannya.

### **b. Identitas Tugas.**

Identitas adalah jenis tugas. Identitas tugas akan sangat membantu guru agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan akurat, sehingga diharapkan munculnya *performance* kerja yang tinggi pada guru tersebut. Selain itu, dengan identitas tugas yang jelas, organisasi sekolah dapat mengetahui spesifikasi keahlian apa saja yang dibutuhkan oleh guru dalam menjalankan tugas tersebut. Penempatan guru pada saat bekerja sesuai dengan keahliannya, diharapkan akan

tercapai suatu kondisi di mana seorang guru mempunyai motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, adanya tingkat absensi yang rendah, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan performance yang tinggi.

c. Kekhususan Tugas

Kekhususan tugas adalah derajat suatu tugas di mana tugas tersebut mempunyai dampak terhadap kehidupan atau pekerjaan individu lain, baik di dalam organisasi sekolah maupun di luar. Sebuah tugas akan lebih memiliki arti apabila bermakna penting bagi orang lain karena beberapa alasan. Sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan sekerja dalam suatu organisasi yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh guru, maka ia cenderung mempunyai karakteristi kerja.

d. Otonomi.

Otonomi adalah kebebasan dan keleluasaan individu dalam menjalankan pekerjaan dan jadwalnya atau derajatnya suatu tugas yang memberikan kebebasan, dan wewenang kepada pekerjaannya untuk menyusun dan menetapkan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menyelesaikan tugas. Lebih banyak otonomi menjadikan rasa tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan menjadi lebih besar. Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidak tergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberi kebebasan, ketidak

tergantungan dan peluang mengambil keputusan akan meunculkan kerja yang berkarakteristik tersendiri.

e. Umpan Balik.

Umpan balik atau *feed back* yaitu informasi yang diterima guru berkaitan dengan baik buruknya pekerjaan yang telah dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan memberi informasi atau masukan yang jelas terhadap kinerja individu yang bersangkutan Umpan balik juga dikatakan sebagai sebuah kesepakatan di mana organisasi sekolah menyampaikan secara langsung dan jelas kepada guru atau kepada guru lainya tentang sejauh mana efektivitas kerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga guru tersebut dapat mengetahui sejauh mana kemampuan kerja yang telah dilakukan dan mendorong untuk berusaha meningkatkan efektivitas guru selama bekerja.

Hendriyadi (2015:2) menjelaskan bagaimana elemen diatas dapat mempengaruhi karakteristik kerja dan motivasi guru. Setiap dimensi inti dari pekerjaan guru mencakup aspek kekhususan dan besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi karakteristik pekerjaan seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang yang akan merasa pekerjaannya semakin berarti.

Makna kata Karakter Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (Setiawan, 2021:1).

1. Tabiat, akhlak, budi pekerti dan sifat-sifat kejiwaan, atau yang membedakan seseorang dengan orang lain atau dikenal juga sebagai watak

2. Kumpulan angka, huruf, ruang, atau simbol khusus yang dapat dimunculkan pada layar dengan papan ketik berkarakter mempunyai tabiat, mempunyai kepribadian, dan berwatak.

Karakteristik pekerjaan menurut Hendriyadi (2015:2) adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru sebagaimana yang disampaikan dalam Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics*). Penelitian Rambe (2014:368) juga mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan, sikap dan kemampuan atasan, dukungan dan kerja sama rekan sekerja, besarnya kompensasi, dan kesempatan untuk promosi sebagai faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup pekerja, karena sebagian besar waktunya digunakan untuk bekerja

Hal senada lebih detail dijelaskan oleh Tambi (2017:1) yang menyampaikan lima karakteristik dari kerja guru yaitu:

- a. Pekerjaan guru sifatnya individual dan non kolaboratif. Artinya, pada saat guru melaksanakan tugas-tugas pengajaran bertanggung jawab secara individu. Semua guru dihadapkan pada pengambilan keputusan dan melakukan tindakan secara mandiri.
- b. Pekerjaan guru terkadang harus dikerjakan di dalam ruang yang terisolir dengan mengerahkan seluruh waktu yang dimilikinya..
- c. Banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan guru memungkinkan sedikitnya terjadi kontak akademis diantara mereka. Apabila mreka bertemu teman sejawat, sangat memungkinkan membahas penemuan teknik penyampian bahan ajar terbaru dalam menyusun RPP.

- d. Pekerjaan guru terkadang tidak mendapat umpan balik, padahal beberapa diantaranya sudah melakukan pekerjaannya dengan sangat sempurna sementara yang lain mungkin biasa saja..
- e. Pekerjaan seorang guru membutuhkan waktu untuk mendukung pekerjaannya di kelas. Waktu kerjanya tidak hanya terbatas di dalam kelas. Waktu guru justru dibutuhkan lebih lama untuk mempersiapkan KBM yang lebih baik.

Pelaksanaan manajemen dalam peningkatan mutu dalam pendidikan merupakan sebuah terobosan nyata yang menjadi harapan baru. Sehingga memiliki kesempatan untuk menjaga mutu pendidikan untuk terus bersinergi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Organisasi dalam hal ini sekolah perlu memahami karakteristik pekerjaan yang diperlukan oleh sekolah dan juga para guru-guru sehingga bisa memberikan kepuasan pada mereka.

Siagian (1999:2) mengungkapkan bahwa bila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai hak otonomi untuk melakukan tindakan, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan sekolah dan guru memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukan, maka yang bersangkutan akan merasakan kepuasan. Kemudian (Hendriyadi 2015:2) juga mengungkapkan bahwa pekerjaan yang memiliki otonomi akan melahirkan rasa tanggung jawab pribadi untuk hasil-hasil karyanya dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik, maka guru akan mengetahui seberapa efektif mereka bekerja .

Karakteristik pekerjaan menurut Hendriyadi (2015:1) adalah menekankan rencana pekerjaan. Model ini menjelaskan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan melalui lima dimensi pekerjaan inti yang meliputi keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi serta umpan balik. Setiap dimensi akan menjadi inti dari setiap pekerjaan yang mencakup aspek besar materi pekerjaan. Hal ini diprediksi dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, ketika semakin besar keragaman aktivitas pekerjaan yang dikerjakan seseorang maka ia akan merasa semakin berarti pekerjaannya.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat didefinisikan bahwa Karakteristik pekerjaan adalah suatu pandangan yang berbeda-beda terhadap suatu pekerjaan, tergantung cara merancang pekerjaan tersebut. Dua pendapat pakar di atas memiliki perbedaan penekanan untuk indikator karakteristik pekerjaan guru. Hasil modifikasi dari keduanya menghasilkan irisan lima indikator yaitu adalah keragaman keterampilan, identitas tugas, kekhususan tugas, otonomi dan umpan balik.

### **2.1.3. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

#### **A. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Teori tentang kepemimpinan sangat beragam, memiliki berbagai konsep dan cukup kompleks. Northouse (2013:71) menekankan konsep kepemimpinan pada empat komponen vital, antara lain (1) pengaruh, (2) proses, (3) komunitas, dan (4) tujuan bersama.

Kepemimpinan sekolah didefinisikan oleh Dongoran dan Batubara (2020:52) sebagai kemampuan kepala sekolah dalam memberi pengaruh, motivasi, arahan, dan bimbingan kepada individu dan kelompok agar dapat bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Disamping itu Lumbangaol (2017:215) mengungkapkan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan segala sumber daya yang ada di dalam organisasi, agar dapat didayagunakan secara maksimal, untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.

### **B. Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah atau madrasah menyebutkan bahwa kepala sekolah harus memiliki kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi.

Kompetensi manajerial meliputi :

- a. Membuat perencanaan untuk berbagai tingkatan pendidikan sekolah /madrasah.
- b. Menyusun pengorganisasian sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya secara optimal.
- d. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.

- e. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- f. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran dengan mengacu pada arah dan tujuan pendidikan nasional.
- g. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
- h. Mengelola tata usaha sekolah/madrasah untuk mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
- i. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan untuk setiap program kegiatan sekolah/madrasah sesuai dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Sedangkan Kompetensi supervisi meliputi :

- a. Merencanakan program supervisi akademik untuk peningkatan profesionalisme guru.
- b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru melalui pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru untuk meningkatkan profesionalisme guru.
- d. Melaksanakan monitoring dan evaluasi semua program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat.
- e. Merancang standar kinerja program pendidikan agar dapat diukur dan dinilai.

Kepala sekolah memiliki fungsi strategis dalam mencapai keberhasilan sekolah, maka dari itu kepala sekolah membutuhkan kompetensi yang memadai, supaya setiap permasalahan dan pengembangan sekolah dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah. Menurut Lumbangaol (2017:214) ada beberapa kompetensi yang dibutuhkan oleh kepala sekolah yaitu (1) kompetensi personal, (2) kemampuan manajerial, (3) supervisi, (4) entrepreneurship, dan (5) sosial.

Selain itu, hasil penelitian dari Ross dan Cozzens (2016), mengemukakan bahwa kompetensi utama yang seharusnya dimiliki kepala sekolah, adalah: (1) *Assessment* (Penilaian), (2) *Instructional Leadership* (Kepemimpinan Instruksional), (3) *Unity of Purpose* (Kesatuan Tujuan), (4) *Visionary Leadership* (Kepemimpinan Visionaer), (5) *Diversity* (Keberagaman), (6) *Learning Community* (Komunitas Pembelajaran), (7) *Reflection* (Refleksi), (8) *Organizational Management* (Manajemen Organisasi), (8) *Professional Development* (Pengembangan Profesional), (9) *Collaboration* (Kerjasama), (10) *Curriculum and Instruction* (Kurikulum dan Pengajaran), (11) *Professionalism* (Profesionalisme).

Menurut Pratiwi dan Chair (2021:3) tinggi rendahnya kepuasan kerja guru sangat berkaitan erat dengan kemampuan memimpin kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin menjadi mesin yang mendorong guru-guru supaya bisa mewujudkan peningkatan kualitas mutu pendidikan. Hal senada juga disampaikan oleh Hidayat, Patras dan Laihad (2018:263) bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel kepemimpinan pendidikan

dengan variabel kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,53 ( $p > 0,05$ ).

Kepala sekolah yang mampu menunjukkan kedisiplinan maka akan memotivai guru-guru untuk mengikuti hal baik yang telah dilakukan oleh kepala sekolah sebagai panutan yang baik. Namun apabila kepala sekolah yang tidak mampu melaksanakan peran manajerial dengan baik maka akan berakibat pada perilaku tidak tertata dan terencananya kegiatan guru, pada akhirnya juga berefek pada proses ajar mengajar disekolah.

Ketika kepala sekolah tidak mampu menunjukkan sikap tegas kepada guru-guru sebagai bawahannya maka akan muncul guru-guru yang mencoba mangkir dengan tugas yang harus dijalaninya. Apabila sangsi baik berupa teguran, peringatan atau hal lainnya tidak dilakuakn maka akan membuat guru tersebut menganggap kepala sekolah tidak tegas. Akhirnya kesalahan ini akan diikuti oleh guru-guru lainnya.

Masalah lainnya yang juga sering ditemukan pada kepala sekolah adalah ketika guru dan karyawan melihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah masih belum optimal karena kebanyakan latar belakang pendidikan kepala sekolah yang tidak linear di dalam bidang manajemen pendidikan. Hal ini dapat melahirkan sikap dan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang sesuai dengan panduan pelaksanaan dan panduan teknis yang selayaknya. Tugas utama seorang kepala sekolah adalah melakukan supervisi dan manajerial.

Kemampuan manajerial seorang kepala sekolah pada saat melaksanakan tugasnya adalah dengan menunjukkan kemampuannya dalam membangun iklim

belajar mengajar, yang dapat mempengaruhi, dan memotivasi guru, siswa dan karyawan agar dapat menjalankan tugas masing-masing sesuai dengan peran dan fungsinya.

Hasil penelitian Fadhli (2017:219) menemukan bahwa dari berbagai pandangan, dan kriteria serta indikator dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang bermutu dapat ditingkatkan apabila sekolah memiliki beberapa berikut, antara lain: 1) Adanya dukungan dari pemerintah, 2) Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, 3) Kinerja guru yang baik, 4) Kurikulum yang relevan, 5) Lulusan yang berkualitas, 6) Budaya dan iklim organisasi yang efektif, serta 7) Adanya dukungan dari masyarakat dan orang tua siswa.

Karweti (2010:77) menyatakan bahwa kemampuan manajerial seorang kepala sekolah kan terbukti dari kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah dengan cara mendayagunakan berbagai sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan sekolah lebih efektif, efisien dan kompetitif. Sedangkan Ferdi (2015:666) menyatakan bahwa kepala sekolah hendaknya memahami visi dan misi kelembagaan, menguasai aspek-aspek substantif dan teknis pekerjaannya, memiliki kemampuan konseptual, memiliki keterampilan serta seni dalam hubungan antar manusia, memiliki semangat untuk maju, bersemangat dalam mengabdikan serta memiliki karakter yang dapat diterima oleh guru, karyawan dan lingkungan sekolah

Kepala sekolah pada saat melaksanakan fungsi manajerialnya sebaiknya memiliki tiga keterampilan sebagaimana yang disampaikan oleh Paul Hersey dalam Wahjosumidjo (2003:99) yaitu *technical*, *human*, dan *conceptual*. Ketiga

keterampilan manajer tersebut berbeda-beda sesuai dengan tingkatan kepala sekolah sebagai seorang manajer.

Kinerja kepala sekolah tidak diidentikkan dengan gaya kepemimpinan. Riski, Rusdinal dan Gistituati (2021:2) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah berbagai pola perilaku pimpinan yang digunakan untuk mempengaruhi aktivitas orang-orang yang dipimpin dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi. Keduanya merupakan hal yang berbeda, gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap kinerja.

Begitu juga kepuasan kerja guru yang dianggap berkontribusi terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja guru tidak dinilai dari upah atau gaji saja. Nurdin (2015:46) menyatakan bahwa masih terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan guru seperti faktor iklim organisasi sekolah dan pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah.

Berbagai bentuk hubungan yang terjalin diantara guru, karyawan dan kualitas kepala sekolah akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan guru seperti yang dijelaskan Hoy and Miskel (2013:252) bahwa "*leadership, decision making, and communication processes also influence job satisfaction*", yang artinya kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan proses komunikasi juga mempengaruhi kepuasan kerja.

Karakter yang harus dikuasai oleh seorang kepala sekolah sebagai indikator memimpin sekolah seperti diungkapkan oleh Dongoran dan Batubara (2020:36) berupa :

- a. Kepribadian dapat dilihat dari : kejujuran, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
- b. Pengetahuan, maksudnya memahami kondisi tenaga kependidikan kondisi dan karakteristik peserta didik, merancang program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, dan saran, serta kritik dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.
- c. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, yaitu mengembangkan visi dan misi sekolah, serta melaksanakan program dalam rangka mengimplemetasikan visi dan misi sekolah..
- d. Kemampuan mengambil keputusan, bermakna bahwa pengambilan keputusan bersama antar tenaga kependidikan di sekolah, baik untuk kepentingan internal sekolah maupun untuk kepentingan eksternal sekolah.
- e. Kemampuan berkomunikasi, yaitu kemampuan berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi

Berdasarkan paparan yang disampaikan oleh peneliti diatas dapat dipahami bahwa ada beberapa indikator yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dan dijadikan untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah yaitu : kemampuan instruktif (memberitahukan), kemampuan konsultatif (konsultasi), kemampuan delegatif (mendelegasikan), kemampuan partisipatif (peran serta).

#### **2.1.4. Iklim Sekolah**

Pendapat yang menjadi landasan tentang iklim sekolah pertama kali disampaikan oleh Moos pada tahun 1979 dalam Rasto (2016:1) yang menyatakan bahwa pemahaman tentang iklim sekolah adalah suasana di tempat kerja yang merujuk pada lingkungan belajar atau suasana sosial. Moos membagi lingkungan sosial menjadi tiga, yaitu 1) Hubungan maksudnya keterlibatan dengan orang lain di dalam kelas, dan dukungan guru; 2) Pertumbuhan pribadi atau orientasi tujuan, yang meliputi pengembangan pribadi dalam rangka meningkatkan kapasitas diri semua anggota lingkungan; dan 3) Pemeliharaan dan perubahan sistem yang meliputi ketertiban dari lingkungan, kejelasan dari aturan-aturan, dan kesungguhan dari guru dalam menegakkan aturan dalam memahami iklim sekolah.

Iklim sekolah menurut para ahli sangat beragam. Ada yang mengartikan sebagai hasil dari persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang dapat mempengaruhi sikap, kepercayaan, motivasi dan nilai setiap individu.

Walaupun demikian Dongoran dan Batubara (2021:3) menjelaskan beragam definisi iklim sekolah apabila pahami lebih mendalam, ditemukan tiga pemahaman yaitu; Pertama iklim sekolah dipahami sebagai kekhasan suatu sekolah yang akan membedakan dengan sekolah lainnya. Kedua iklim sekolah dipahami sebagai suatu rasa dan suasana di tempat kerja, yang mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan, dan prosedur yang akan mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok. Ketiga iklim sekolah dipahami sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik, dan prosedur serta

persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi.

Iklm sekolah mempengaruhi tindakan individu dan lingkungan kelompok di sekolah melalui faktor pribadi, sosial dan budaya (Dongoran dan Batubara, 2021:4). Belum optimalnya mutu pendidikan dan guru menurut Winarsih, (2019:133) bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan diperlukan adanya perbaikan mutu yang berkelanjutan (*Continuos Quality Improvement*). Hal ini merupakan sebuah pendekatan yang seharusnya menjadi sebuah paradigma dalam Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).

Winarsih (2019:133) menyatakan bahwa terdapat empat hal yang merupakan cakupan keberhasilan manajemen sekolah, yaitu:

- (1) Siswa puas dengan layanan sekolah,
- (2) Orang tua siswa merasa puas dengan layanan terhadap anaknya,
- (3) Pihak pemakai lulusan puas karena menerima lulusan dengan kualitas tinggi dan sesuai harapan,
- (4) Guru dan karyawan puas dengan layanan sekolah.

Contoh bentuk layanan sekolah antara lain, yaitu adanya pembagian kerja, terjalinnya hubungan dan komunikasi yang baik antara guru, kepala sekolah atau pimpinan, dan karyawan, gaji atau honor yang diterima serta pelayanan iklim sekolah yang positif akan melahirkan kehidupan yang demokratis sehingga seluruh komponen sekolah akan memunculkan iklim sekolah yang *feeling socially, emotionally dan physically safe*.

Tetep (2015:17) menguraikan hal yang berbeda tentang indikator sekolah.

Menurutnya iklim sekolah yang baik memiliki:

- a. Hubungan yang akrab, penuh pengertian, dan rasa kekeluargaan diantara semua civitas sekolah.
- b. Semua kegiatan sekolah diatur secara tertib, dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab
- c. Kondisi kelas menunjukkan adanya aktivitas belajar mengajar yang tinggi.
- d. Suasana kelas tertib, tenang, tidak gaduh maupun kacau.
- e. Meja dan kursi serta peralatan lain tertata dengan rapi dan dijaga kebersihannya.

Berdasarkan kepada pendapat para ahli tentang iklim organisasi sebagaimana telah diapparkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan persepsi kolektif terhadap kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah. Iklim sekolah merujuk pada hal-hal yang berada di sekeliling sekolah. Kondisi lingkungan juga tergantung pada gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin.

Selain itu Lailiyah, Burhani, dan Mahanani, (2017:34) mengemukakan pendapat yang berbeda tentang indikator iklim sekolah. Menurutya iklim sekolah dapat dilihat dari: (1) *Safety* (individu merasa aman secara fisik dan sikap) yang mencakup peraturan jelas dan konsisten, (2) *Relationships* (saling menghormati keberagaman), (3) *Teaching and learning* (kualitas pengajaran, pembelajaran sosial-emosional yang baik dan akademis dihargai), (4) *Enviromental-struktural* (mencakup kebersihan, ketertiban, daya tarik fasilitas sekolah).

Iklm sekolah menjadi bagian dari lingkungan belajar yang akan mempengaruhi kepribadian dan tingkah laku seseorang. Oleh karena itu setiap siswa akan selalu berinteraksi dengan lingkungan belajarnya. Pola hubungan antar pribadi tersebut dapat meliputi hubungan antara guru dengan murid, antara murid dengan murid, antara guru dengan guru dan antara guru dengan pimpinan sekolah.

Iklm sekolah yang kondusif dapat dilihat dari keakraban, persaingan, ketertiban organisasi sekolah, keamanan dan fasilitas sekolah. Pola hubungan yang kondusif itu akan mengembangkan potensi-potensi diri siswa secara terarah sehingga pada akhirnya mereka merasa puas dalam belajar. Semakin baik pola hubungan antar pribadi yang terjadi di lingkungan sekolah, maka hal tersebut akan menyebabkan semakin tingginya kepuasan guru. Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa iklim sekolah dapat mempengaruhi kepuasan guru. Iklim sekolah juga erat kaitannya dengan peraturan, hukuman dan penghargaan.

Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merujuk hal-hal yang berkaitan dengan suatu rasa dan suasana di tempat kerja, yang mencakup berbagai norma yang kompleks yang berkaitan dengan nilai, harapan, kebijakan, dan prosedur yang akan mempengaruhi pola perilaku individu maupun kelompok, kegiatan, praktik, dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan di lingkungan sekolah. Struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, prasarana, dan imbalan (*reward system*).

Seandainya masalah-masalah yang terdapat dalam pola kerjasama, pola kepemimpinan, desain pekerjaan dan struktur tugas, ketersediaan alat kerja dan imbalan dapat diwujudkan, maka kepuasan kerja guru di sekolah dapat di tingkatkan. Akhirnya tentu saja guru dapat meningkatkan produktivitasnya. Hal-hal yang dilihat yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat, kohesivitas kelompok tinggi, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka iklim sekolah didefinisikan sebagai hal-hal yang berada di sekeliling sekolah termasuk melingkupi kerja civitas akademik di sekolah sehingga membentuk persepsi kolektif terhadap kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah. Adapun indikator iklim sekolah adalah hubungan diantara sivitas sekolah, tata tertib sekolah, aktivitas belajar mengajar, suasana sekolah, kerapian dan kebersihan kelas.

## **2.2. Kajian Penelitian yang Relevan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hartawi ( 2017:1) dengan judul : Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja guru dengan mediasi kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus kepada seluruh guru yang bekerja di SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati

yang berjumlah 99 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner kepada responden. Semua kuesioner yang dibagikan kembali dengan lengkap. Teknik analisis data yang dipilih adalah uji reliabilitas dengan rumus alpha cronbach, uji validitas dengan analisis faktor, uji analisis regresi berganda, dan uji signifikansi koefisien determinasi untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian serta uji mediasi. Hasil penelitian menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompetensi guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan dan kompetensi guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan kepuasan kerja yang tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap karakteristik pekerjaan, kinerja guru, dan kepuasan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Desy Noor Indah Fitriana (Fitriana 2013) dengan judul Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang. Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan; (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di kecamatan Muntilan; dan (3) pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di kecamatan Muntilan.

Pendekatan kuantitatif dipilih pada penelitian ini, dengan desain penelitian korelasional. Populasi pada penelitian adalah seluruh SD yang ada di kecamatan Muntilan yang berjumlah 38 SD. Adapun yang menjadi

responden terpilih 228 orang guru SD yang dipilih dengan menggunakan teknik *proportional cluster random sampling*. Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah kuesioner. Hasil penelitian dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa:(1) terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SD dengan sumbangan sebesar 26,4%; (2) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD dengan kontribusi sebesar 33%; serta (3) terdapat pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD dengan sumbangan sebesar 42,2%.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Aman Tua Dongoran dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Kota Medan (Dongoran (2020:1). Terdapat masalah yang serius dalam bidang pendidikan saat ini, salah satunya adalah rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenis dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil survei di MAN 2 Kota Medan, ditemukan masalah yang berhubungan dengan manajemen pendidikan, yaitu kinerja guru yang masih belum optimal dalam menjalankan tugasnya.

Peneliti berasumsi bahwa kurangnya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah yang kurang menyenangkan, serta rendahnya motivasi guru dalam mengajar dan mengembangkan dirinya menjadi penyebab. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap

kinerja guru; dan (4) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Subjek penelitian adalah guru MAN 2 Model Kota Medan dengan jumlah sampel sebanyak 91 orang.

Desain penelitian yang dipilih adalah penelitian menunculkan korelasional dengan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara: (1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,412; (2) iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,403; (3) motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,428; dan (4) kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 0,635. Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja sebesar 40,3% dan sisanya ditentukan variabel lain.

## **2.3. Kerangka Berpikir**

### **2.3.1 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka. Teori tentang kepuasan kerja mengungkapkan bahwa hal yang membuat sebagian orang

lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada pekerjaan menjadi landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Auliani dan Wulanyani (2017:428) mengatakan kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan yang dibebankan, serta sifat pekerjaan suasana dan lingkungan pekerjaan, serta peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, dan sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

### **2.3.2. Karakteristik Pekerjaan Guru**

Organisasi dalam hal ini sekolah perlu memahami karakteristik pekerjaan yang diperlukan oleh sekolah dan guru-guru serta pegawai sehingga bisa mencerminkan kesitimewaan sekolah tersebut untuk terwujudnya kepuasan dari berbagai pihak. Selanjutnya Robbin dalam (Hendriyadi, 2015:2) mengatakan bahwa pekerjaan guru yang memiliki otonomi akan memberikan rasa tanggung jawab pribadi untuk hasil-hasilnya kepada pemangku jabatan dan apabila suatu pekerjaan diberikan umpan balik, maka karyawan akan memahami seberapa efektif mereka bekerja.

Hendriyadi (2015:1) menyampaikan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan penekanan terhadap rancangan pekerjaan. Model ini menunjukkan bahwa pekerjaan apapun bisa digambarkan dalam lima dimensi pekerjaan inti meliputi keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya

keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti.

Berdasarkan kepada uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan guru berfungsi mengubah sikap dan perilaku guru yang sesuai dengan kekhasan sekolah agar dapat meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja.

### **2.3.3. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah didefinisikan sebagai kemampuan seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan di sekolah yang bermaksud agar tercapai tujuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekola juga dinyatakan sebagai kemampuan kepala sekolah untuk mengatur, mengelola untuk mengatur, mengelola organisasi persekolahan dan bekerja sama memberikan pelayanan serta menciptakan iklim yang menyenangkan disuatu sekolah sehingga semua sivitas sekolah akan menjadi nyaman untuk bekerja dan belajar baik pendidik, tenaga kependidikan siswa, dengan harapan kepuasan pelanggan akan menjadi prioritas utama dalam mengelola memberikan pelayana yang terkait dengan pendidikan di suatu sekolah.

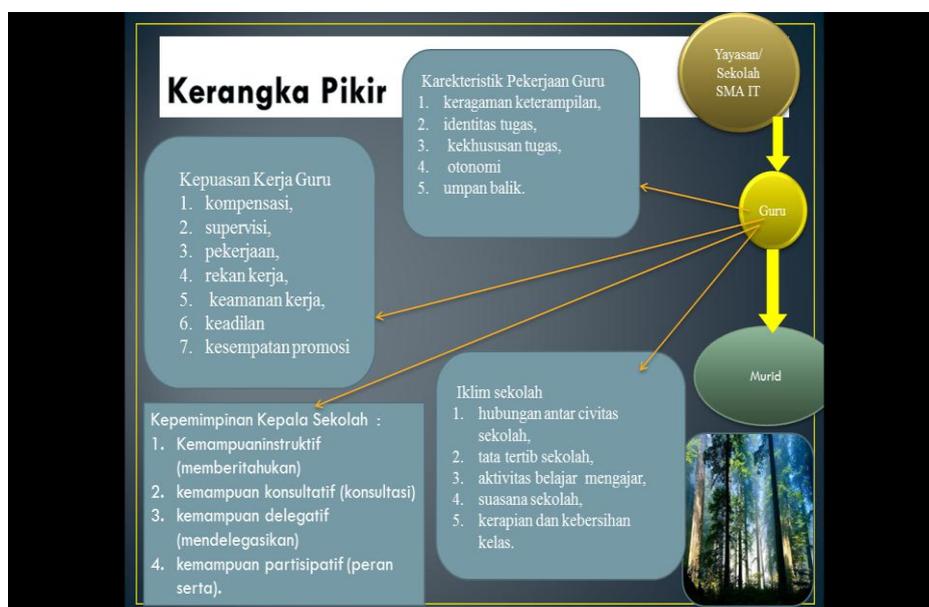
### **2.3.4. Iklim Sekolah**

Iklim sekolah menunjuk pada suasana kehidupan kerja dan hal-hal yang berada di sekeliling yang melingkupi kerja karyawan di sekolah. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan dalam konteks penelitian ini adalah kepala sekolah.

Iklm sekolah gambaran dari hal-hal yang berkaitan dengan suatu rasa dan suasana di tempat kerja, yang mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan, dan prosedur yang akan mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok, kegiatan, praktik, dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu sekolah.

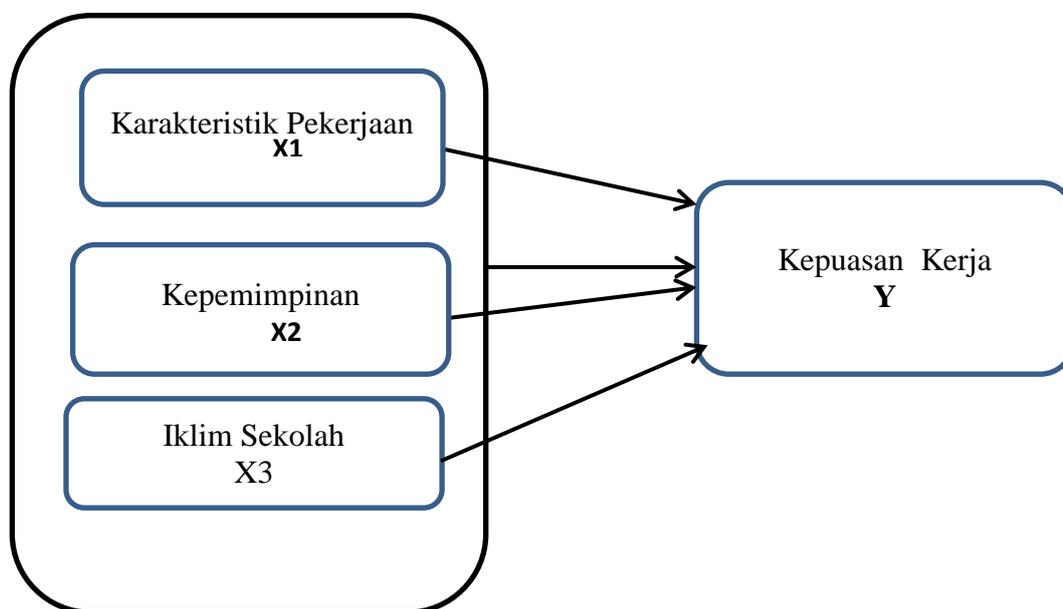
Struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, prasarana, dan imbalan (*reward system*). Apabila hal-hal dalam struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah. Pada gilirannya, guru akan meningkatkan produktivitasnya.

Kepuasan kerja guru meningkat, kohesivitas kelompok tinggi, penyelesaian tugas membaik, dengan menurunnya angka absensi. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriana, (2013:10) memberikan bukti bahwa iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan guru.



Gambar 2: 1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian dan telaah pada tinjauan pustaka dan rumusan hipotesa yang sebelumnya maka dalam penelitian ini dibuat suatu model sebagai kerangka pemikiran teoritis untuk menjawab masalah penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

#### **2.4. Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berfikir diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1.  $H_0$  = Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Jaringan Sekolah Islam Terpadu Kota Medan?  
 $H_1$  = Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Jaringan Sekolah Islam Terpadu Kota Medan?

2.  $H_0$  = Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Jaringan Sekolah Islam Terpadu Kota Medan.

$H_1$  = kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Jaringan Sekolah Islam Terpadu Kota Medan.

3.  $H_0$  = Iklim sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Jaringan Sekolah Islam Terpadu Kota Medan.

$H_1$  = Iklim sekolah berpengaruh positif dan guru di SMA Jaringan Sekolah Islam Terpadu Kota Medan.

4.  $H_0$  = Karakteristik pekerjaan, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di sekolah SMA Jaringan Sekolah Islam Kota Medan.

$H_1$  = Karakteristik pekerjaan, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di sekolah SMA Jaringan Sekolah Islam Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini termasuk kategori penelitian *ex post facto*. Pengertian *ex-post facto* menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel bebas itu telah terjadi. Peneliti dihadapkan kepada masalah tentang bagaimana sebab dari akibat yang sedang diamati. Disebabkan tidak adanya pengendalian, maka dalam *penelitian ex-post facto* lebih sulit bagi kita untuk menyimpulkan bahwa variabel bebas (X) benar-benar memiliki hubungan dengan variabel terikat (Y) (Sappaile, 2010:105).

Penelitian *ex post facto* dapat juga di maknai sebagai penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang sudah terjadi dan merunut ke belakang untuk memahami faktor penyebabnya. Adapun pendekatannya adalah pendekatan kuantitatif. Desain penelitiannya adalah korelasional untuk mengidentifikasi pengaruh karakteristik pekerjaan ,kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Guru SMA JSIT di Kota Medan, baik pengaruh masing masing maupun pengaruh keduanya secara bersama-sama.

#### **3.2.Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMA IT Al-Fityan di jalan keluarga, Kelurahan Asam Kumbang, Kecamatan Medan, Selayang, SMA Al-Amjad di Jl.

Merpati No.81, Sei Sikambing B, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, dan Sekolah SMA Nurul Azmi Jalam Rawe 9 Link.IX Kel.Tangkahan Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara.

### 3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih lima bulan terhitung dari bulan Juli hingga Oktobel 2021. Waktu tersebut diambil beriringan dengan dimulainya semester ganjil tahun ajaran 2021/2022.

Tabel 3.1. Jadwal dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juni 2021				juli 2021				Agustus 2021				Sepetember 20				Oktober 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Seminar Proposal																				
4	Pengumpulan Data																				
5	Analisis Data																				
6	Menyusun Laporan Tesis																				
7	Seminar Hasil																				
8	Ujian Tesis																				

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Notoatmodjo (2012:50) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru SMA di SMA IT Al-Fityan berjumlah 51 orang, seluruh guru SMA Al-Amjad berjumlah 36 orang dan seluruh guru SMA Nurul Azmi berjumlah 35

orang. Berarti jumlah keseluruhan populasi penelitian adalah 122 orang guru SMA JSIT Se-Kota Medan, seperti tergambar terdapat pada tabel 3.1.

### 3.3.2. Sampel

Notoatmodjo (2012:55) menyatakan bahwa sampel adalah objek yang diteliti dan yang mewakili seluruh populasi penelitian. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *proportional random sampling*. Nursalam (2003:98) menyatakan bahwa *proportional random sampling*, merupakan teknik penetapan sampel berdasarkan proporsi yang akan diambil secara acak.

Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Riduan, dan Engkos, 2012:49).

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

#### Keterangan:

n : jumlah sampel yang diinginkan.

N : jumlah semua populasi.

e : nilai presisi, ditetapkan 95% atau sig. =0,05

Berdasarkan rumus, dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{122}{1 + 122 (0,05)^2} \text{ maka, } n = \frac{122}{1 + 122(0,0025)}$$

$$n = \frac{122}{1 + 0,305} = 93,48 \text{ dibulatkan menjadi } 94 \text{ orang}$$

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 122 sampel. Pengambilan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan nilai presisi 0,95%, maka didapatkan sampel sebanyak 122 orang seperti terlihat pada tabel 3.1.

Tabel.3.2. Sebaran Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Nama Institusi	Populasi	Sampel	Pembulatan
1.	Sekolah SMA IT Al-Fityan	51	39.29	39
2.	Sekolah SMA IT Al-Amjad	36	27,73	28
3.	Sekolah Nurul Azmi	35	26,96	27
	<b>Jumlah</b>	<b>122</b>		<b>94</b>

### 3.4. Prosedur dan Rancangan Penelitian

Prosedur penelitian dimulai dengan menyiapkan instrumen penelitian, setelah itu dilakukan uji coba instrumen untuk mendapatkan instrumen yang *valid* (shahih) dan *reliabel* (andal). Pertama-tama dilaksanakan *content validity* atau validitas isi. Validitas isi dengan tujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang disusun sudah sesuai dengan komponen variabel penelitian.

Validitas isi ialah bahan yang akan diuji atau di tes relevan dengan kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan latar belakang orang yang akan diuji, (Nurhidayah, 2019:107). Setelah itu dilakukan validitas konstruk. Validitas konstruk digunakan dalam rangka untuk memastikan bahwa gejala yang di tes hanya mengandung satu dimensi.

Sugiyono (2012:125) mengatakan bahwa uji coba instrumen cukup diambil responden sekitar 30 orang yang keadaannya diperkirakan kurang lebih

sama dengan responden yang sesungguhnya. Kemudian dilakukan uji validitas terhadap 30 responden yang berasal dari guru sekolah yang tidak menjadi sampel penelitian, yaitu Guru SMA IT Al-Fityan sebanyak 11 orang, guru SMA Al-Amjad sebanyak 8 orang dan guru MAS El-Hidayah sebanyak 11 orang. Hasil uji dianalisis dengan rumus Pearson Product Moment, kemudian nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  (0,361) pada  $n=30$ .

Tahap berikutnya dilakukan uji reliabilitas. Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika dilakukan tes dan untuk waktu yang berlainan tetap memberikan hasil yang sama. Hasil uji dianalisis dengan *Cronbach's Alpha*. Menurut (Ghozali, 2004:21) menyampaikan bahwa nilai tingkat keandalan *Cronbach's Alpha* minimum adalah 0,70. Nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat dari analisis dengan menggunakan SPSS jika lebih besar dari 0,70 berarti instrumen ini sudah reliabel sehingga layak digunakan.

### **3.5. Definisi Operasional Variabel**

#### **3.5.1. Kepuasan kerja**

Kepuasan Kerja dapat diartikan sebagai suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif yang berkenaan dengan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya yang akan diukur dari supervisi, kompensasi, pekerjaan, rekan kerja, keamanan kerja, keadilan dan kesempatan promosi.

#### **3.5.2. Karakteristik pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan adalah suatu kekhususan dan pandangan yang berbeda-beda terhadap suatu pekerjaan, tergantung cara merancang pekerjaan

tersebut yang akan diukur dari keragaman keterampilan kerja, identitas tugas, kekhususan tugas, otonomi serta umpan balik.

### 3.5.3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah didefinisikan sebagai kemampuan dari kepala sekolah untuk mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, dan membimbing individu dan kelompok agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah demi mencapai tujuan organisasi.

### 3.5.4. Iklim Sekolah

Iklim sekolah didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menunjuk pada hal-hal yang ditemukan di sekeliling sekolah atau bisa disebut suasana kerja, termasuk melingkupi kerja civitas akademik di sekolah sehingga membentuk persepsi kolektif terhadap kualitas serta karakter dari kehidupan sekolah yang meliputi hubungan antar civitas sekolah, tata tertib sekolah, aktivitas belajar mengajar, suasana sekolah, kerapian dan kebersihan kelas.

## 3.6. Uji Validitas Angket

Uji validitas instrumen dengan mempergunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *product moment* (Pearson) dengan menggunakan SPSS 26, dimana rumus uji coba validitas sebagai berikut:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum Y)(\sum X)}{\sqrt{\{\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{\text{hitung}}$  = Koefisien korelasi

$\sum X$  = Jumlah skor butir

$\Sigma Y$  = Jumlah skor total

$n$  = Jumlah responden

Analisis diukur terhadap keseluruhan butir instrumen. Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana  $r_{tabel} = 0,361$  maka butir pernyataan dianggap sudah valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop dan tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Selanjutnya pernyataan yang sudah valid ditentukan reliabilitasnya (keandalannya) dengan menggunakan SPSS 26 dengan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyak butir pertanyaan (yang valid)

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians skor butir

$S_t^2$  = Varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$St^2 \text{ Varians} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

$S_t^2$  = Variansi skor total

$n$  = Jumlah dari Populasi

$\Sigma X$  = Jumlah data X

$\Sigma X^2$  = Jumlah Kuadrat data X

Setelah dilakukan perhitungan nilai reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan handal, didapat jumlah varians butir ( $\Sigma S_t^2$ )

### 3.7. Uji Reliabilitas Angket

Azwar (2009:4) menyatakan bahwa reliabilitas memiliki sebutan lain yaitu keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung yaitu sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus Alpha ( $\alpha$ ) dari Cronbach. Besarnya indeks korelasi yang diperoleh dicocokkan dengan indeks korelasi sebagai berikut:

1. Antara 0,81 - 1,00 artinya tergolong sangat tinggi
2. Antara 0,61- 0,80 artinya tergolong tinggi
3. Antara 0,41 - 0,60 artinya tergolong cukup
4. Antara 0,21 -0,40 artinya tergolong rendah
5. Antara 0,00 - 0,20 artinya tergolong sangat rendah

Proses pengolahan data dibantu program SPSS versi 26.

### 3.8. Teknik Pengumpulan Data

Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling atau teknik acak sederhana yaitu dimana seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini diambil dari instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian sampel merujuk pada tabel *Isaac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5%

banyaknya sampel 94 guru. Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk dapat dipilih dan dijadikan sampel.

Angket pada penelitian ini berbentuk angket tertutup untuk semua variabel penelitian. Penyebaran angket dengan menggunakan *Google Form*. Penggunaan layanan Google Form terdapat 3 metode yaitu (1) mengakses *Google Form*, (2) merancang *Form*, (3) mengirim *Google Form*. Aplikasi ini berbasis web setiap responden bisa langsung memberikan tanggapan atau jawaban terhadap kuis ataupun kuesioner secara cepat dimanapun ia berada dengan menggunakan jaringan internet pada komputer/ laptop ataupun handphone, (Sesana 2020:3).

### **3.8.1. Kepuasan Kerja**

#### **3.8.1.1. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Instrumen kepuasan kerja guru yang disajikan dalam bagian ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini bisa mencerminkan indikator kepuasan kerja. Indikator penyusunan angket kepuasan kerja guru di modifikasi dari (Fortuna 2016:368) yang memiliki empat indikator dan (Auliani, R dan Wulanyani 2017:429) yang memiliki enam indikator. Hasil modifikasi dari keduanya menghasilkan irisan enam indikator. Indikator tersebut yaitu : (1) Kompensasi; (2) Supervisi; (3) Pekerjaan itu sendiri; (4) Rekan Kerja; (5) Keamanan kerja; dan (6) Kesempatan untuk memperoleh perubahan status. Adapun kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.1

Tabel 3.3. Kisi Kisi Kepuasan Kerja (Y)

No	Indikator	Deskriptor	No. Butir Soal positif	No. Butir Soal negatif	No. Soal Invalid	No. Soal Valid
1	Kompensasi	Balas jasa berupa gaji serta tunjangan lainnya yang diberikan perusahaan kepada guru secara adil	1, 2, 3, 4, 5, 6,	7, 8	3,5,6,	1,2,4, 7,8
2	Supervisi	Pengawasan yang berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk membimbing, mengarahkan, mendukung, menilai, dan berkomunikasi	9, 10, 11, 12,	13, 14, 15,	11,13	9,10,12, 14,15
3	Pekerjaan itu sendiri	Tugas yang menarik, menantang, dan memberikan kesempatan kepada guru serta menjadi tanggung jawab guru kepada sekolah	16, 17, 18, 20	19, 21,	19	16,17,18, 20,21
4	Rekan Kerja,	Guru lain yang bekerja sama dengan seseorang terkait penyelesaian pekerjaan.	22,23,	24, 25,	24	22,23,25
5	Keamanan kerja	Kondisi kerja yang aman, layak, nyaman, menyenangkan baik secara psikis maupun psikologis	26, 27, 28, 29, 30, 31,	32, 33	30,32	26,27,28, 29,31

6	Kesempatan untuk memperoleh perubahan status	Promosi dan kenaikan jabatan yang memberikan guru peluang untuk pengembangan karirnya di dalam organisasi.	34,35, 36, 37,	38, 39	36, 39	34,35,37 38
Jumlah			26 soal	13 soal	11 soal	28 soal

Dalam mengisi instrumen yang digunakan dengan angket yang disusun berdasarkan indikator dari pada variabel kepuasan kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala *Likert*. Sugiyono (2012:93), yaitu berupa: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Selanjutnya untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai satu sampai lima sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel 3.4 Skala Penilaian Kepuasan Kerja (Y)

No	Alternatif Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
1	SS: Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	RR : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

### 3.8.1.2. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja guru diawali dengan penyusunan instrumen-instrumen berbentuk skala Likert sebanyak 39 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi variabel kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel III. 1 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Instrumen ini berbentuk kuisisioner yang digunakan untuk menilai kepuasan guru . Jumlah seluruh soal adalah 39 butir akan tetapi setelah diuji validasi tertinggal 28 butir soal valid yang terbagi menjadi 6 sub variabel yaitu : 3 butir soal tentang kompensasi, 5 butir soal tentang supervisi, 5 butir soal tentang pekerjaan itu sendiri, 3 butir soal tentang rekan kerja, 4 butir soal tentang kesempatan untuk memperoleh perubahan status, (lampiran 1).

### 3.8.1.3. Uji Reliabilitas Angket Kepuasan Kerja

Pembuktian reliability variabel kepuasan dapat dilihat pada Tabel III: 3. 5. Realialibility Statistic. Nilai Alpha ( $\alpha$ ) dari Cronbach untuk variabel kepuasan adalah  $\alpha = 0,943$  Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji realibailitas tergolong sangat tinggi. Proses pengolahan data dibantu program SPSS versi 26.

Tabel 3.5. Nilai Reliability Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,943	28

### 3.8.2. Karakteristik Pekerjaan Guru

#### 3.8.2.1. Kisi-Kisi Instrumen Karakteristik Pekerjaan

Instrumen karakteristik pekerjaan yang dipaparkan pada bagian ini merupakan instrumen yang dipergunakan untuk mengukur variabel karakteristik pekerjaan untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator karakteristik kerja.

Tambi (2017:1) menyampaikan ada lima karakteristik pekerjaan guru yaitu pekerjaan guru bersifat individualistis, dalam ruang terisolir, kontak akademis antar guru rendah, terdakang tidak mendapat umpan balik, memerlukan waktu untuk mendukung, sedangkan Hendriyadi, (2015:1) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan guru meliputi : keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Dua pendapat pakar di atas memiliki perbedaan penekanan untuk indikator karakteristik pekerjaan guru. Hasil modifikasi dari keduanya menghasilkan lima indikator yaitu adalah keragaman keterampilan, identitas tugas, kekhususan tugas, otonomi dan umpan balik.

Kisi-kisi instrumen karakteristik kerja dapat dilihat pada tabel III.4

**Tabel 3.6. Kisi Kisi Karakteristik Pekerjaan (X<sub>2</sub>)**

No	Indikator	Deskriptor	No. Butir Soal positif	No. Butir Soal negatif	No. Soal Invalid	No. Soal Valid
1	Keragaman Keterampilan	Derajat/tingkatan di mana suatu tugas membutuhkan variasi keterampilan dan	40,41,42, 43, 44	45, 46,	44,45	40,41,42,43,46

		bakat dari guru sehingga tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik				
2	Identitas Tugas	Bisa bekerja secara efisien dan akurat	47, 48, 51	49,50,	49	47,48,49,51
3	Kekhususan tugas	Derajat suatu tugas yang mempunyai dampak terhadap kehidupan atau pekerjaan individu lain	52, 53, 54,	55, 56	53,54	52,55,56
4	Otonomi	Tingkat kebebasan dan keleluasaan individu dalam menjalankan pekerjaan dan jadwalnya	57, 58, 59	60, 61, 62	59,60	57,58,61,62
5	Umpan balik	Informasi yang diterima pegawai mengenai baik buruknya pekerjaan yang sudah dilaksanakan atau derajat dimana aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.	63	64, 65	63,64	65
Jumlah			15 soal	11 soal	9 soal	17 soal

Untuk mengisi instrumen yang digunakan dengan angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel karakteristik pekerjaan. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Setelah itu untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima jawaban alternatif yang telah disediakan, dan setiap

jawaban bernilai satu sampai lima sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.5

Tabel 3.7 . Skala Penilaian Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ )

No	Alternatif Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
1	SS: Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	RR : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

### 3.8.2.2. Validasi Instrumen Karakteristik Pekerjaan

Proses pengembangan instrumen karakteristik pekerjaan diawali dengan penyusunan instrumen-instrumen berbentuk skala Likert sebanyak 26 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi-dimensi variabel karakteristik pekerjaan seperti yang terlihat pada tabel III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel karakteristik pekerjaan. Sebelum instrumen ini digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validasi dan uji reliabilitas, terdiri dari 30 responden dimana responden uji coba penelitian ini diambil di luar dari sampel.

Jumlah seluruh soal yang 26 butir akan tetapi setelah diuji validasi dan realibility tertinggal 17 butir soal valid yang terbagi menjadi 5 sub variabel yaitu : 5 butir soal tentang keragaman keterampilan, 4 butir soal tentang identitas tugas, 4 butir soal tentang otonomi, dan 1 butir soal tentang umpan balik seperti yang terlihat pada tabel III.4.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstraknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut sudah dapat mengukur dimensi dari variabel karakteristik.

### 3.8.2.3. Uji Reliabilitas Angket Karakteristik Pekerjaan

Pembuktian reliability variabel karakteristik dapat dilihat pada Tabel III: 8. Reliability Statistic. Nilai Alpha ( $\alpha$ ) dari Cronbach untuk variabel kepuasan adalah  $\alpha = 0,915$  Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji realibilitas tergolong sangat tinggi. Proses pengolahan data dibantu program SPSS versi 26.

Tabel 3.8. Nilai Reliability Karakteristik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,915	17

### 3.8.3. Kepemimpinan kepala Sekolah

#### 3.8.3.1. Kisi-kisi Instrumen Kepala Sekolah

Instrumen kepemimpinan kepala sekolah yang dipaparkan pada bagian ini merupakan instrumen yang dipergunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini dapat mencerminkan indikator kepemimpinan kepala sekolah.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah di adopsi dari pendapat Hoy and Miskel (2013:252) yang menyatakan bahwa seorang kepala sekolah harus memiliki empat komponen yaitu : “leadership, decision making, and communication processes also influence job satisfaction”, yang artinya kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan proses komunikasi serta juga

mempengaruhi kepuasan kerja, selain itu Ross dan Cozzens (2016), mengemukakan bahwa kompetensi utama serta harus dimiliki oleh kepala sekolah, yaitu: (1) *Assessment* (Penilaian), (2) *Instructional Leadership* (Kepemimpinan Instruksional), (3) *Unity of Purpose* (Kesatuan Tujuan), (4) *Visionary Leadership* (Kepemimpinan Visionaer), (5) *Diversity* (Keberagaman), (6) *Learning Community* (Komunitas Pembelajaran), (7) *Reflection* (Refleksi), (8) *Organizational Management* (Manajemen Organisasi), (8) *Professional Development* (Pengembangan Profesional), (9) *Collaboration* (Kerjasama), (10) *Curriculum and Instruction* (Kurikulum dan Pengajaran), (11) *Professionalism* (Profesionalisme). Dongoran dan Batubara (2020:36) juga menyampaikan ada lima indikator yang dapat dilihat dari kepemimpinan kepala sekolah yaitu: kepribadian yang mandiri, pengetahuan yang luas, pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, serta memiliki kemampuan dalam berkomunikasi.

Semua pendapat pakar di atas memiliki perbedaan penekanan untuk indikator kepemimpinan kepala sekolah. Hasil modifikasi dari ketiganya menghasilkan irisan empat indikator. Indikator tersebut yaitu : Kemampuan instruktif (memberitahukan), Kemampuan konsultatif (konsultasi), Kemampuan delegatif (mendelegasikan), Kemampuan Partisipatif (peran serta). Adapun kisi-kisi instrumen kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari tabel 3.9

**Tabel 3.9. Kisi Kisi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)**

No	Indikator	Deskriptor	No. Butir Soal positif	No. Butir Soal negatif	No. Soal Invalid	No. Soal Valid
1	Kemampuan instruktif (memberitah ukan)	a. Memberi petunjuk pelaksanaan b. Memberi petunjuk teknis c. Mengarahkan tugas d. Mengendalikan e. Mengawasi kegiatan f. Memberikan gambaran g. Memberikan acuan	66,67,68, 69,70,72	71	66	67,68,69, 70,71,72
2	Kemampuan konsultatif (konsultasi)	a. Menganalisis b. Menjelaskan c. Memantau d. Memberi contoh kerja e. Melatih	73,75,76,	74,		73,74,75, 76
3	Kemampuan delegatif (mendelegasi an)	a. Mau bekerja b. Memberi ganjaran c. Melimpahkan wewenang d. Mampu bekerja e. Meningkatkan moral kerja	77,78,	79,80,	79	77,78,80
4	Kemampuan Partisipatif (peran serta)	a. Mendengarkan b. Menghargai c. Memberi dorongan d. Menyusun keputusan e. Memperhatikan f. Memberi dukungan	81,84,86	82,83, 85	82,85	81,83,84, 86
Jumlah			14 soal	7 soal	4 soal	17 soal

Instrumen yang digunakan dituangkan dalam angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kepemimpinan kepala sekolah. Mengumpulkan data dan mengolah data pada data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian dalam mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.10

Tabel 3.10. Skala Penilaian Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ )

No	Alternatif Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
1	SS: Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	RR : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

### 3.8.3.2. Validasi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Proses pengembangan instrumen kepemimpinan kepala sekolah dimulai dengan penyusunan instrumen-instrumen merujuk kepada skala Likert sebanyak 21 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi-dimensi variabel kepemimpinan

kepala sekolah seperti yang terlihat pada tabel III.7. yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur potensi kepemimpinan kepala sekolah.

Sebelum instrumen ini digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validasi dan uji reliabilitas, terdiri dari 30 responden dimana responden uji coba penelitian ini diambil di luar dari sampel. Pemilihan guru diluar sampel penelitian telah memenuhi ketentuan. Megikuti teori yang disampaikan oleh Sugiyono (2012:125) mengatakan bahwa uji coba instrumen cukup diambil responden sekitar 30 orang yang keadaannya diperkirakan sama dengan responden yang sebenarnya.

Pada awalnya jumlah seluruh soal pada variabel kepemimpinan sekolah ini berjumlah 21 butir. Setelah dilakukan uji validasi tertinggal 17 butir soal valid yang terbagi menjadi 4 sub variabel yaitu : 6 butir soal tentang kemampuan instruktif (memberitahukan), 4 butir soal tentang kemampuan konsultatif (konsultasi), 3 butir soal tentang kemampuan memberi delegasi, dan 4 butir soal tentang kemampuan partisipatif (peran serta) seperti yang terlihat pada tabel III.7.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstraknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah.

#### 3.8.3.3. Uji Reliabilitas Angket Kepemimpinan

Pembuktian reliability variabel kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 3.11. Realialibility Statistic. Nilai Alpha ( $\alpha$ ) dari Cronbach untuk variabel kepuasan adalah  $\alpha = 0,961$ . Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji realibailitas tergolong sangat tinggi. Proses pengolahan data dibantu program SPSS versi 26.

Tabel 3.11. Nilai Reliability Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,961	17

### 3.8.4. Iklim sekolah

#### 3.8.4.1. Kisi-Kisi Instrumen Iklim Sekolah

Instrumen iklim sekolah yang disajikan pada bagian ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur potensi variabel iklim sekolah untuk memberikan gambaran sampai sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator iklim sekolah.

Tetep (2015:17) menguraikan tentang indikator sekolah yang memiliki iklim yang baik yaitu : terjalin hubungan antar civitas sekolah, tata tertib sekolah, adanya aktivitas belajar mengajar yang tinggi, suasana sekolah tertip, kelas senantiasa rapi dan bersih. Disamping itu Lailiyah,L.M., Burhani,M.I., dan Mahanani, ( 2017:34) mengemukakan bahwa indikator iklim sekolah dapat dilihat dari: (1) *Safety* (individu merasa aman secara fisik dan sikap) yang mencakup peraturan jelas dan konsisten,(2) *Relationships* (saling menghormati keberagaman), (3) *The teaching and learning* (kualitas pengajaran, pembelajaran sosial-emosional yang baik dan akademis dihargai), (4) *Enviromental-struktural* (mencakup kebersihan, ketertiban, daya tarik fasilitas sekolah).

Semua pendapat pakar di atas memiliki perbedaan penekanan untuk indikator iklim sekolah. Hasil modifikasi dari keduanya menghasilkan irisan lima indikator. Indikator tersebut yaitu : terjalin hubungan antar civitas sekolah, tata tertib sekolah, aktivitas belajar mengajar, suasana sekolah, serta kerapian dan

kebersihan sekolah/kelas. Adapun kisi-kisi instrumen iklim sekolah dapat dilihat pada tabel 3.12

**Tabel 3.12. Kisi-kisi instrumen Iklim Sekolah**

No	Indikator	Deskriptor	No. Butir Soal positif	No. Butir Soal negatif	No. Soal Invalid	No. Soal Valid
1	Hubungan antar civitas sekolah	Jalur komunikasi pengelola sekolah berjalan, memiliki media dan waktu	87,88, 90, 91,92	89,	89	87,88, 90, 91,92
2	Tata tertib sekolah.	Adanya aturan yang disepakati, ada pengawas, hadiah dan hukuman	93, 94,95,96 ,	97, 98, 99	95,98, 99	93,94,95 ,96
3	Aktivitas belajar mengajar	Sekolah memiliki jam belajar tertulis, jam ekstrakurikuler dan kegiatan lainnya	100,101, 102,104	103,	101	102, 103,104
4	Suasana sekolah	Pengawasan oleh kepala sekolah, ruang privasi guru, ruang praktik, pustaka, taman dan lapangan	105,106, 107,108, 109, 110, 111,	112, 113	112	105,106, 107,108, 109, 110, 111,113
5	Kerapian dan kebersihan sekolah /kelas.	Penataan ruangan dan kelengkapan sekolah yang tepat dan	114, 115,	116, 118		114, 115, 116, 118

	nyaman				
	jumlah	22 soal	9 soal	6 soal	26 soal

Instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Adapun dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan yaitu angket atau kuisioner yang disebarakan kepada guru tentang Iklim Sekolah ( $X_3$ ).

Penyusunan angket berpedoman pada skala likert yang berguna untuk menangkap besarnya persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Besarnya persetujuan responden terdiri dari lima alternatif jawaban positif dan lima alternatif jawaban negatif Tabel 3.13

Tabel 3.13. Skala Penilaian Iklim Sekolah ( $X_3$ )

No	Alternatif Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
1	SS: Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	RR : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

#### 3.8.4.2. Validasi Instrumen Iklim Sekolah

Proses pengembangan instrumen iklim sekolah dimulai dengan penyusunan instrumen-instrumen berbentuk skala Likert sebanyak 31 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi-dimensi variabel iklim sekolah seperti

yang terlihat pada tabel 3.12 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel iklim sekolah.

Sebelum instrumen iklim sekolah ini digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validasi dan uji reliabilitas, terdiri dari 30 responden.

Jumlah seluruh soal tentang iklim sekolah yang terdiri 31 butir akan tetapi setelah diuji validasi tertinggal 26 butir soal valid yang terbagi menjadi 5 sub variabel yaitu : 6 butir soal tentang hubungan antar civitas sekolah, 4 butir soal tentang Tata tertib sekolah, 5 butir soal tentang aktivitas belajar mengajar, dan 9 butir soal tentang Suasana sekolah, dan 4 butir soal kerapian dan kebersihan sekolah/kelas, seperti yang terlihat pada tabel 3.13.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan dengan Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstraknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut sudah dapat mengukur dimensi dari variabel kepuasan kerja.

#### **3.8.4.3.Uji Reliabilitas Angket Iklim Sekolah**

Pembuktian reliability variabel kepuasan dapat dilihat pada Tabel 3:14. Realialibility Statistic. Nilai Alpha ( $\alpha$ ) dari Cronbach untuk variabel kepuasan adalah  $\alpha = 0,971$ . Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji realibailitas tergolong sangat tinggi. Proses pengolahan data dibantu program SPSS versi 26.

Tabel 3.14. Nilai Reliability Iklim Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,971	26

### 3.9. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan pada masing-masing variabel. Kecenderungan masing-masing variabel skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian untuk kriteria perbandingan merujuk pada identifikasi tingkat kecendrungan (Harun, S., & Ardansyah, M, 2017:258).

#### 3.9.1. Uji Persyaratan Analisis

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk membuktikan apakah kumpulan data terdistribusi secara normal atau tidak normal. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan terlihat membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Salah satu uji statis yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji Kolmogrov-Smirnov Z.2

Ketentuan pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogrov-

Smirnov, yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan analisis grafik (normal probability), adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ditemukan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika ditemukan data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah analisis statistik yang dipergunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Uji linearitas bertujuan untuk menguji linear atau tidaknya data yang dianalisis (Sudjana, 2003). Uji linearitas merupakan uji yang digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dilakukan dengan bantuan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan memakai *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Variabel akan dinyatakan valid apabila mempunyai hubungan yang linier jika nilai signifikansi pada *linearity* kurang atau sama dengan 0.05 (Ghozali, 2011:166). Pembuktian dalam uji linieritas ada dua cara yaitu : pertama jika terdapat hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05 dan kedua apabila F hitung lebih kecil dari F tabel atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

### 3. Uji Korelasi Rank Spearman

Uji korelasi rank spearman adalah bagian dari statistik non parametrik (tidak memerlukan asumsi normalitas dan linearitas), tetapi bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang arah variabel bisa saja bersifat positif atau negatif. Pengujian data penelitian akan berbentuk peringkat, sehingga disebut *korelasi rank spearman*. Pada uji korelasi rank spearman ini adapun data yang digunakan harus bersifat ordinal. Data ordinal adalah data yang penomoran obyek atau kategorinya data tersusun menurut besarnya yaitu dari tingkat terendah ke tertinggi atau sebaliknya dengan jarak atau rentang data tidak harus sama (Sugiyono:145).

Penafsiran analisa korelasi :

- a. Melihat signifikansi hubungan variabel satu dengan yang lainnya.
- b. Melihat kekuatan hubungan.
- c. Melihat arah dari hubungan.

#### 3.9.2. Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda

Rumus Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh empat variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) , Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Iklim ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ), dimana fungsi regresi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel terikat (Kepuasan kerja)

$b_0$  = Konstanta (Nilai  $Y$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n=0$ )

$X_1$  = Variabel bebas (Karakteristik Pekerjaan)

$X_2$  = Variabel bebas (Kepemimpinan)

$X_3$  = Variabel bebas (Iklim)

$b_1$  = Koefisien regresi variabel bebas pertama,  $X_1$  (Karakteristik Pekerjaan i)

$b_2$  = Koefisien regresi variabel bebas kedua,  $X_2$  (Kepemimpinan Kepala sekolah)

$b_3$  = Koefisien regresi variabel bebas kedua,  $X_3$  (Iklim)

Dimana koefisien  $b_0$  dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$b_0 = \bar{Y} - b_1X_1 - b_2X_2 - b_3X_3$$

Koefisien  $b_1$  dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{DX_2^2 DX_1 Y - DX_1 X_2 DX_2 Y}{DX_1^2 DX_2^2 - (DX_1 X_2)^2}$$

Koefisien  $b_2$  dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{DX_2^2 DX_1^2 Y - DX_1 DX_2 Y}{DX_1^2 DX_2^2 - (DX_1 DX_2)}$$

Koefisien  $b_3$  dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{DX_3^2 DX_2^2 Y - DX_2 DX_3 Y}{DX_1^2 DX_2^2 - (DX_1 DX_2)}$$

## 4. Uji Hipotesis

### 4.1 Uji Parsial (Uji T)

Perlakuan uji T untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya terbukti signifikan atau tidak. Hipotesis yang diuji dengan membuktikan apakah suatu parameter sama dengan nol, atau:

- a.  $H_0: b_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

- b.  $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Menghitung nilai signifikansi t dapat dilakukan dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

$b_i$  = Koefisien regresi variabel i

$S_{b_i}$  = Standar error variabel i

Adapun ketentuan pengambilan keputusan untuk uji t tersebut adalah :

Jika nilai  $t_{\text{hitung}} <$  dibandingkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan signifikansi  $> 0.05$  maka variabel X secara sendiri-sendiri (parsial) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, hal ini membuktikan  $H_0$  diterima.

Jika nilai  $t_{\text{hitung}} >$  dibandingkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan signifikansi  $< 0.05$  maka variabel X secara sendiri-sendiri (parsial) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, hal ini membuktikan  $H_0$  ditolak.

#### 4.2. Uji Simultan (Uji F)

Dilakukan uji F bertujuan untuk mengukur apakah terbukti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pengujian secara simultan ini dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikansi F dari hasil pengujian dengan nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini.

Ketentuan pengujian adalah:

- a. Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  dan dengan tingkat signifikansi  $> 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama

(simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, hal ini disimpulkan

Ho diterima dan Ha ditolak.

- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan dengan tingkat signifikansi  $< 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen, hal ini disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima

### **4.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan dan mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam memprediksi variabel dependen. Nilai R menunjukkan seberapa besar variabel-variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh dari variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Data Penelitian**

Bab ini akan membahas tiga bagian hasil penelitian yaitu deskripsi data penelitian, persyaratan analisis data, dan pengujian hipotesisi penelitian.

Setelah dilakukan uji validasi instrumen dan reliabilitas instrumen dengan melibatkan 30 guru sebagai responden (diluar 51 guru yang menjadi nara sumber penelitian) dan menghasilkan instrumen yang telah valid dan handal. Maka selanjutnya dengan pengumpulan data. Data pada penelitian ini dikumpulkan berdasarkan penyebaran angket yang disebar kepada tiga SMA IT yang ada di kota medan ( di Kota Medan ada tiga SMA IT, berkriteria memiliki jalur koordinasi dengan JSIT/Jaringan Sekolah Islam Terpadu) dengan jumlah semua guru sebanyak 122 orang guru. Penyebaran angket penelitian memuat tentang karakteristik pekerjaan guru, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah serta kepuasan kerja guru SMA JSIT yang ada di Kota Medan. Secara umum para guru yang menjadi responden penelitian menyambut baik penyebaran dan pengisian angket penelitian ini, dan sebanyak 94 angket telah dikembalikan kepada peneliti, yang selanjutnya oleh peneliti dijadikan data penelitian.

Data penelitian terdiri dari empat variabel, tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu : Karakteristik pekerjaan guru, Kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim sekolah, sedangkan variabel terikat adalah Kepuasan kerja guru.

Analisis Statistik Deskripsi dengan menggunakan SPSS 26 dapat ditemukan nilai dari skor range, skor minimum, skor maksimum, jumlah total, nilai rata-rata, standar deviasi dan simpangan baku dari tiap variabel penelitian. Untuk mempermudah dalam memahami data hasil penelitian, maka data juga ditampilkan dalam bentuk distribusi frekuensi dan diagram histogram. Ringkasan hasil perhitungan analisis deskriptif ditampilkan pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1. Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

Statistics					
		Kepuasan	Karakteristik	Kepemimpinan	Iklim
N	Valid	94	94	94	94
	Missing	0	0	0	0
Mean		101,23	61,69	68,57	98,96
Median		103,00	62,00	70,00	100,00
Mode		109	62	68	100
Std. Deviation		12,481	7,166	11,224	15,889
Variance		155,773	51,355	125,989	252,471
Range		70	43	68	94
Minimum		55	34	17	34
Maximum		125	77	85	128
Sum		9516	5799	6446	9302

Tabel : 4.2. Tabel Frekwensi Jenis kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	30,9	30,9	30,9
	Perempuan	65	69,1	69,1	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Dari distribusi frekwensi bisa dilihat jumlah guru sampel penelitian berjenis kelamin laki-laki berjumlah 29 orang atau 30,9% dan wanita berjumlah 65 orang atau 69,1 %.

Tabel : 4.3. Tabel frekwensi Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	2,1	2,1	2,1
	D4	1	1,1	1,1	3,2
	S-1	74	78,7	78,7	81,9
	S2	7	7,4	7,4	89,4
	SMA	10	10,6	10,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Latar belakang pendidikan guru sampel penelitian yang tamatan SMA/MA berjumlah 10 orang atau 10,6%, tamatan D-3 berjumlah 2 orang atau 2,1%, tamatan D4 berjumlah 1 orang atau 1.1%, tamatan S-1 berjumlah 74 orang atau 78,7% dan tamatan S-2 berjumlah 7 orang atau 7,4%.

### 1. Kepuasan Kerja Guru (Y)

Berdasarkan data yang terkumpul untuk variabel kepuasan kerja guru diketahui skor tertinggi adalah 125 dan skor terendah adalah 55. Setelah dilakukan analisis data diperoleh nilai mean sebesar 101,23, nilai modus 109, median sebesar 103, range sebesar 70, standar deviasi sebesar 12,481 dan variance 155,773. Statistik frekuensi kepuasan kerja guru seperti pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel : 4.4. Tabel Frekwensi Kepuasan Kerja Guru

Statistics		
Kepuasan		
N	Valid	94
	Missing	0
Mean		101,23
Median		103,00
Mode		109
Std. Deviation		12,481
Variance		155,773
Range		70
Minimum		55
Maximum		125
Sum		9516

Distribusi frekuensi kepuasan kerja guru disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan jumlah kelas interval

$$\text{Jumlah kelas interval (K)} = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 94$$

$$= 1 + 6,5113$$

$$= 7,5113 \text{ dibulatkan ke atas}$$

$$= 8$$

2) Menentukan rentang kelas (range)

$$\text{Rentang kelas (R)} = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$= 125 - 55$$

$$= 70$$

3) Menentukan panjang kelas interval

Panjang kelas interval (P) = rentang kelas : kelas interval

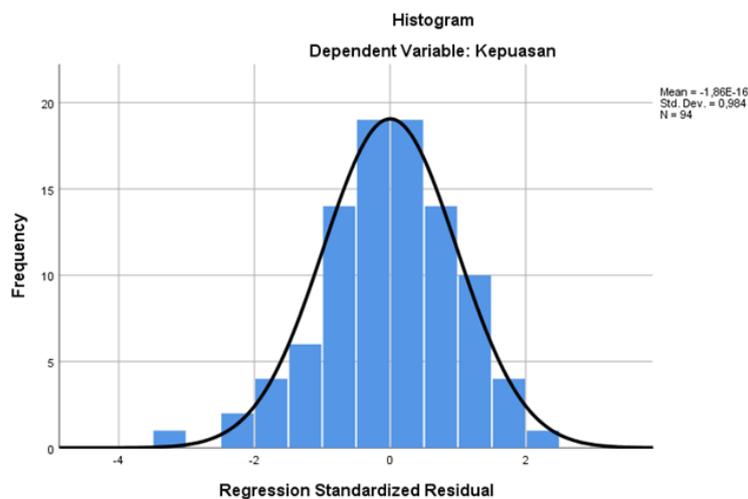
$$= 70 : 8 = 8,75 \text{ dibulatkan} = 9$$

Tabel 4.5. Distribusi Frekwensi Variabel Kepuasan Guru

No	interval	Frekwensi	Persentase
1	55 – 63	2	2,13
2	64 – 72	1	1,06
3	73 – 81	4	4,26
4	82 – 90	8	8,51
5	91 – 99	18	19,15
6	100 – 108	33	35,11
7	109 – 117	23	24,47
8	118 – 126	5	5,32
Total		94	100,00

Berdasarkan tabel diatas tampak bahwa frekwensi untuk skor kepuasan kerja guru terbanyak berada pada kelas interval 100 – 108 yaitu sebanyak 33 orang responden, skor paling tinggi sebanyak 5 orang responden pada kelas interval 118 - 126 dan skor paling rendah sebanyak 2 orang responden pada kelas interval 55-63.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4.1 Histogram Variabel Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan pada chart histogram kepuasan diatas yang berbentuk seperti lonceng terbalik yang memenuhi garis lonceng yang berarti data dapat dikatakan berdistribusi normal

Untuk memudahkan dalam memahami sejauh mana sampel memiliki nilai kepuasan berdasarkan pengkategorian dan frekwensi maka dilakukan analisa data. Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan kepuasan kerja guru. Kecenderungan masing-masing variabel skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Identifikasi tingkat kecendrungan (Harun, S., & Ardansyah, M, 2017:258).

Tabel 4:6 Identifikasi Kategori Kepuasan Kerja Guru

No	Kategori	Nilai
1	Sangat Tinggi	$X \geq (Mi + 1SDi)$
2	Tinggi	$Mi \leq X < (Mi + 1SDi)$
3	Rendah	$(Mi - 1SDi) \leq X < Mi$
4	Sangat Rendah	$X < (Mi - 1SDi)$

Harga Mean ideal  $Mi$  dan standar deviasi ideal ( $SDi$ ) diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\text{Mean ideal } (Mi) = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$\text{Standar Deviasi ideal } (SDi) = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skol minimal})$$

$$\text{Mean ideal } (Mi) = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skol minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (125 + 55)$$

$$= 90$$

$$\text{Standar Deviasi ideal } (SDi) = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skol minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (125 + 50)$$

$$= 11,66$$

$$M_{i+1}(SD_i) = 101,66$$

$$M_{i-1}(SD_i) = 78,33$$

Berdasarkan perhitungan di atas, variabel kepuasan kerja guru dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.7. Identifikasi Kategori Variabel Kepuasan Kerja Guru

No	Kategori	Nilai
1	Sangat Tinggi	$X \geq 101,66$
2	Tinggi	$90 \leq X < 101,66$
3	Rendah	$78,33 \leq X < 90$
4	Sangat Rendah	$X < 78,33$

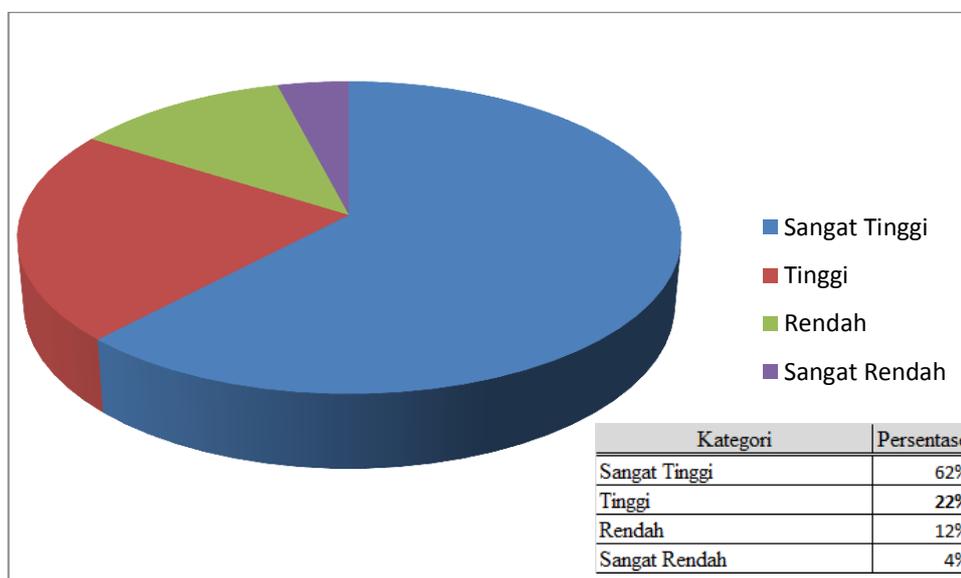
Berdasarkan kategori di atas, dapat dibuat tabel identifikasi kategori variabel kepuasan kerja guru sebagai berikut:

Tabel 4:8. tabel identifikasi kategori variabel Kepuasan Kerja Guru

No	Rentang skor	Frekwensi	%	Kategori
1	$X \geq 101,66$	56	62	Sangat Tinggi
2	$90 \leq X < 101,66$	20	22	Tinggi
3	$78,33 \leq X < 90$	11	12	Rendah
4	$X < 78,33$	4	4	Sangat Rendah
	Jumlah	91	100	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 56 guru (62%) memiliki persepsi terhadap kepuasan kerja dalam kategori sangat tinggi, 20 guru (22%) memiliki persepsi kepuasan kerja kategori tinggi, 11 (12%) guru yang memiliki persepsi kepuasan kerja dalam kategori rendah dan ada 4 guru (4%) memiliki persepsi terhadap kepuasan kerja dalam katagori sangat rendah. Berdasarkan distribusi

kecenderungan frekuensi variabel kepuasan kerja guru di atas, dapat disajikan dalam Pie Chart sebagai berikut:



Gambar 4:2 .Pie Chart Kecendrungan Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan data dari identifikasi kategori variabel kepuasan kerja guru, menunjukkan bahwa kecenderungan variabel kepuasan kerja berpusat pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari data di atas bahwa sebanyak 62% guru memberikan persepsi kepuasan kerja guru di sekolah SMA JSIT di Medan, hal tersebut terlihat bahwa banyak guru merasa puas dengan pekerjaannya. Perasaan puas dengan peran sebagai guru yang harus dilaksanakan dalam proses ajara mengajar disekolah.

## 2. Karakteristik Kerja Guru ( $X_1$ )

Berdasarkan data yang terkumpul untuk variabel karakteristik kerja guru diketahui skor tertinggi diperoleh adalah 77 dan skor terendah adalah 34. Setelah

dilakukan analisis data diperoleh nilai mean sebesar 61,69, median sebesar 62, mode sebesar 62, range sebesar 43, variance sebesar 51,355 dan standar deviasi sebesar 7,166. Statistik frekuensi karakteristik kerja guru seperti pada Tabel 4.9. dibawah ini :

Tabel 4:9. Statistik Karakteristik Frekwensi Kerja Guru

Statistics		
Karakteristik		
N	Valid	94
	Missing	0
Mean		61,69
Median		62,00
Mode		62
Std. Deviation		7,166
Variance		51,355
Range		43
Minimum		34
Maximum		77
Sum		5799

Distribusi frekuensi karakteristik kerja guru disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan jumlah kelas interval

$$\text{Jumlah kelas interval (K)} = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 94$$

$$= 1 + 6,511$$

$$= 7,511 \text{ dibulatkan ke atas} = 8$$

2) Menentukan rentang kelas (range)

$$\text{Rentang kelas (R)} = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$= 77 - 34$$

$$= 43$$

3) Menentukan panjang kelas interval

Panjang kelas interval (P) = rentang kelas : kelas interval

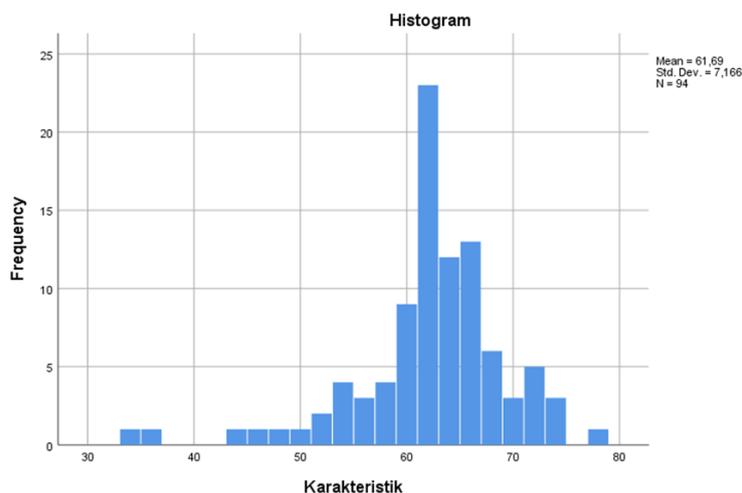
$$= 43 : 6 = 6$$

Tabel 4:10. Distribusi Frekwensi Variabel Karakteristik Kerja Guru

No	interval		Frekwens	Persentase
1	34	39	2	2,13
2	40	45	1	1,06
3	46	51	3	4,26
4	52	57	11	8,51
5	58	63	41	19,15
6	64	69	26	35,11
7	70	75	9	24,47
8	76	81	1	5,32
Total			94	100

Berdasarkan tabel diatas tampak bahwa frekwensi untuk skor karakteristik kerja guru terbanyak berada pada kelas interval 58 – 63 yaitu sebanyak 41 orang responden, skor paling tinggi sebanyak 1 orang responden pada kelas interval 76 – 81 dan skor paling rendah sebanyak 2 orang responden pada kelas interval 34 – 39.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4.3. Histogram Variabel Karakteristik Kerja Guru

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan karakteristik kerja guru. Kecenderungan masing-masing variabel skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan.:

Tabel 4.11. Identifikasi Kategori Karakteristik Kerja Guru

No	Kategori	Nilai
1	Sangat Tinggi	$X \geq (Mi + 1SDi)$
2	Tinggi	$Mi \leq X < (Mi + 1SDi)$
3	Rendah	$(Mi - 1SDi) \leq X < Mi$
4	Sangat Rendah	$X < (Mi - 1SDi)$

Harga Mean ideal ( $Mi$ ) dan standar deviasi ideal ( $SDi$ ) diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\text{Mean ideal } (Mi) = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$\text{Standar Deviasi ideal } (SDi) = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skol minimal})$$

$$\text{Mean ideal } (Mi) = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skol minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (77 + 34)$$

$$= 55,5$$

Standar Deviasi ideal (SDi) =  $1/6$  (skor maksimal – skor minimal)

$$= 1/6 (77 + 34)$$

$$= 7,166$$

$$Mi+1(SDi) = 62,66$$

$$Mi-1(SDi) = 48,33$$

Berdasarkan perhitungan di atas, variabel karakteristik kerja guru dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.12. Identifikasi Kategori Variabel Karakteristik Kerja Guru

No	Kategori	Nilai
1	Sangat Tinggi	$X \geq 62,66$
2	Tinggi	$55,5 \leq X < 62,66$
3	Rendah	$48 \leq X < 55,5$
4	Sangat Rendah	$X < 48$

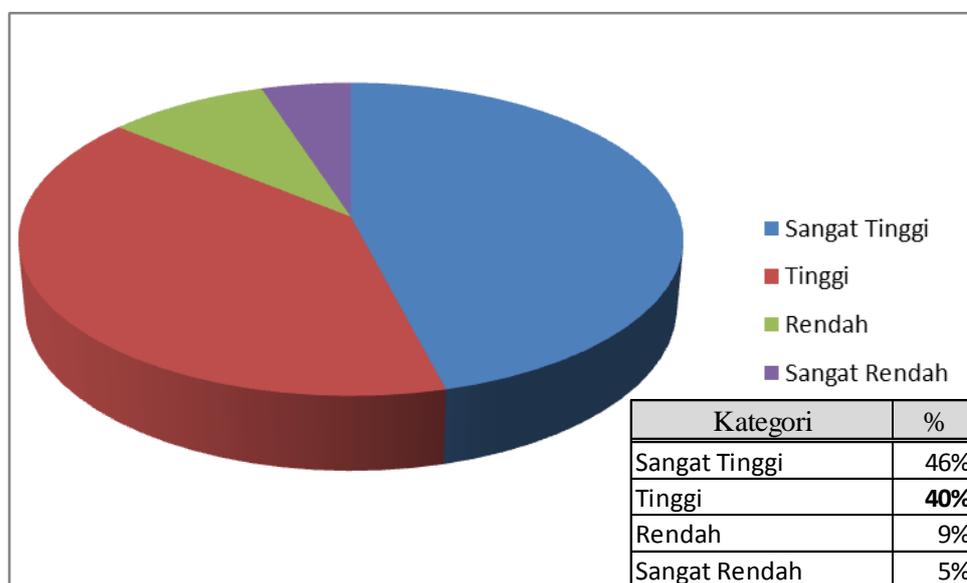
Berdasarkan kategori di atas, dapat dibuat tabel identifikasi kategori variabel karakteristik kerja guru sebagai berikut:

Tabel 4:13 Kategori Kecendrungan karakteristik kerja guru

No	Rentang skor	Frekwensi	%	Kategori
1	$X \geq 63$	43	46	Sangat Tinggi
2	$55,5 \leq X < 62,66$	38	40	Tinggi
3	$48 \leq X < 55,5$	8	9	Rendah
4	$X < 48$	5	5	Sangat Rendah
	Jumlah	94	100	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 43 guru (46%) memiliki persepsi terhadap karakteristik kerja dalam kategori sangat tinggi, 38 guru (40%) memiliki persepsi karakteristik kerja kategori tinggi, 8 guru (9%) memiliki persepsi karakteristik kerja guru pada kategori rendah dan sebanyak 2 guru (4%) memiliki

persepsi terhadap kecenderungan karakteristik kerja dalam katagori sangat rendah. Berdasarkan distribusi kecenderungan frekuensi variabel karakteristik kerja guru di atas, dapat disajikan dalam Pie Chart sebagai berikut:



Gambar 4.4. Pie Chart Kecenderungan Karakteristik Kerja Guru

Berdasarkan data dari identifikasi kategori variabel karakteristik kerja guru, menunjukkan bahwa kecenderungan variabel karakteristik kerja guru berpusat pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari data di atas bahwa sebanyak 46% guru memberikan persepsi kecenderungan sangat tinggi terhadap karakteristik kerja guru di sekolah SMA JSIT di Medan, hal tersebut terlihat bahwa banyak guru merasa memahami karakteristik guru sebagai hal yang harus dilaksanakan dalam proses ajara mengajar.

### 3. Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ )

Berdasarkan data yang terkumpul untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah diketahui skor tertinggi adalah 85 dan skor terendah adalah 17. Setelah

dilakukan analisis data diperoleh nilai mean sebesar 68,57, median sebesar 70, modus sebesar 68, range sebesar 68, variance sebesar 125,989 dan standar deviasi sebesar 11,224. Statistik frekuensi kepemimpinan kepala sekolah seperti pada tabel 4. 14 dibawah ini :

Tabel 4:14. Statistik frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Statistics		
Kepemimpinan		
N	Valid	94
	Missing	0
Mean		68,57
Median		70,00
Mode		68
Std. Deviation		11,224
Variance		125,989
Range		68
Minimum		17
Maximum		85
Sum		6446

Distribusi frekuensi kepemimpinan kepala sekolah disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan jumlah kelas interval

$$\text{Jumlah kelas interval (K)} = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 94$$

$$= 1 + 6,5111$$

$$= 7,5111 \text{ dibulatkan ke atas}$$

$$= 8$$

2) Menentukan rentang kelas (range)

Rentang kelas (R) = nilai tertinggi – nilai terendah

$$= 85 - 17$$

$$= 68$$

3) Menentukan panjang kelas interval

Panjang kelas interval (P) = rentang kelas : kelas interval

$$= 68 : 78$$

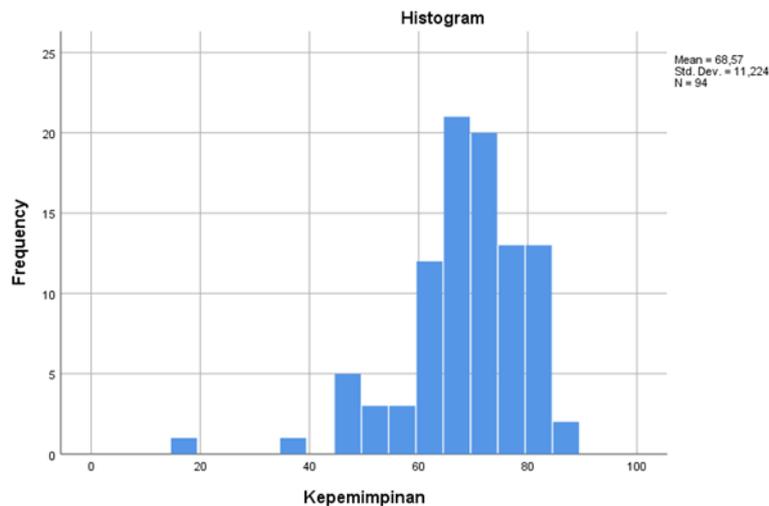
$$= 8,5 = 9$$

Tabel 4:15. Distribusi Frekwensi Variabel kepemimpinan kepala sekolah

No	interval		Frekwensi	Persentase
1	17	25	1	1,06
2	26	34	0	0,00
3	35	43	1	1,06
4	44	52	8	8,51
5	53	61	8	8,51
6	62	70	33	35,11
7	71	79	28	29,79
8	80	88	15	15,96
Total			94	100,00

Berdasarkan tabel diatas tampak bahwa frekwensi untuk skor kepemimpinan kepala sekolah tertinggi berada pada kelas interval 62-70 yaitu sebanyak 33 orang responden dan skor paling rendah berada pada kelas interval 26-34 dengan tidak ada responden dan skor paling tinggi berada pada kelas interval 80-99 dengan sebanyak 15 responden.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4.5. Histogram Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan kepemimpinan kepala sekolah. Kecenderungan masing-masing variabel skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan.

Tabel 4:16 Identifikasi Kategori kepemimpinan kepala sekolah

No	Kategori	Nilai
1	Sangat Tinggi	$X \geq (Mi + 1SDi)$
2	Tinggi	$Mi \leq X < (Mi + 1SDi)$
3	Rendah	$(Mi - 1SDi) \leq X < Mi$
4	Sangat Rendah	$X < (Mi - 1SDi)$

Harga Mean ideal  $Mi$ ) dan standar deviasi ideal ( $SDi$ ) diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\text{Mean ideal } (Mi) = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$\text{Standar Deviasi ideal } (SDi) = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$\text{Mean ideal } (Mi) = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (85 + 17)$$

$$= 51$$

Standar Deviasi ideal (SDi) =  $1/6$  (skor maksimal – skol minimal)

$$= 1/6 (85+ 17)$$

$$= 11,33$$

$$Mi+1(SDi) = 62$$

$$Mi-1(SDi) = 40$$

Berdasarkan perhitungan di atas, variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4:17. Identifikasi Kategori Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kategori	Nilai
	Sangat Tinggi	$X \geq 62$
	Tinggi	$51 \leq X < 62$
	Rendah	$40 \leq X < 51$
	Sangat Rendah	$X < 40$

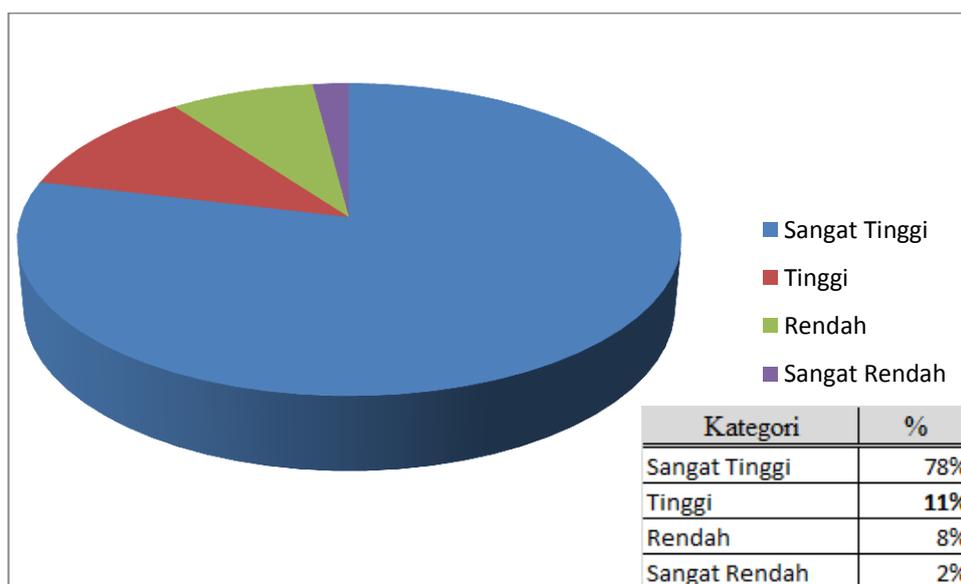
Berdasarkan kategori di atas, dapat dibuat tabel identifikasi kategori variabel kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut:

Tabel 4:18. Kategori Kecendrungan Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Rentang skor	Frekwensi	%	Kategori
1	$X \geq 62$	76	78	Sangat Tinggi
2	$51 \leq X < 62$	11	11	Tinggi
3	$40 \leq X < 51$	8	8	Rendah
4	$X < 40$	2	2	Sangat Rendah
	Jumlah	97	100	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 76 guru (78%) memiliki persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori sangat tinggi, 11 guru (11%) memiliki persepsi kepemimpinan kepala sekolah kategori tinggi, 8 guru (8%)

memiliki persepsi kepemimpinan kepala sekolah berkategori rendah, dan sebanyak 2 guru (2%) memiliki persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam katagori sangat rendah. Berdasarkan distribusi kecenderungan frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah di atas, dapat disajikan dalam Pie Chart sebagai berikut:



Gambar 4:6. Pie Chart Kecendrungan kepemimpinan kepala sekolah

Berdasarkan data dari identifikasi kategori variabel kepemimpinan kepala sekolah, menunjukkan bahwa kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah berpusat pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari data di atas bahwa sebanyak 78% guru memberikan persepsi kecendrungan terhadap kepemimpinan kepala sekolah di sekolah SMA JSIT di Kota Medan, hal tersebut terlihat bahwa sebanyak 76 guru merasa keterlibatan kepemimpinan kepala sekolah sebagai hal yang sangat tinggi dalam proses ajara mengajar di sekolah.

#### 4. Iklim Sekolah ( $X_3$ )

Berdasarkan data yang terkumpul untuk variabel iklim sekolah diketahui skor tertinggi adalah 128 dan skor terendah adalah 34. Setelah dilakukan analisis data diperoleh nilai mean sebesar 98,96, median sebesar 100, mode sebesar 100, range sebesar 94, variance 252,471 dan standar deviasi sebesar 15,889. Statistik frekuensi iklim sekolah seperti pada tabel 4.19 dibawah ini :

Tabel 4:19. Statistik Frekuensi Iklim Sekolah

Statistics		
Iklim		
N	Valid	94
	Missing	0
Mean		98,96
Median		100,00
Mode		100
Std. Deviation		15,889
Variance		252,471
Range		94
Minimum		34
Maximum		128
Sum		9302

Distribusi frekuensi iklim sekolah disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan jumlah kelas interval

$$\text{Jumlah kelas interval (K)} = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 94$$

$$= 1 + 6,511$$

$$= 7,511 \text{ dibulatkan ke atas} = 8$$

2) Menentukan rentang kelas (range)

Rentang kelas (R) = nilai tertinggi – nilai terendah

$$= 128 - 34$$

$$= 94$$

3) Menentukan panjang kelas interval

Panjang kelas interval (P) = rentang kelas : kelas interval

$$= 94 : 8$$

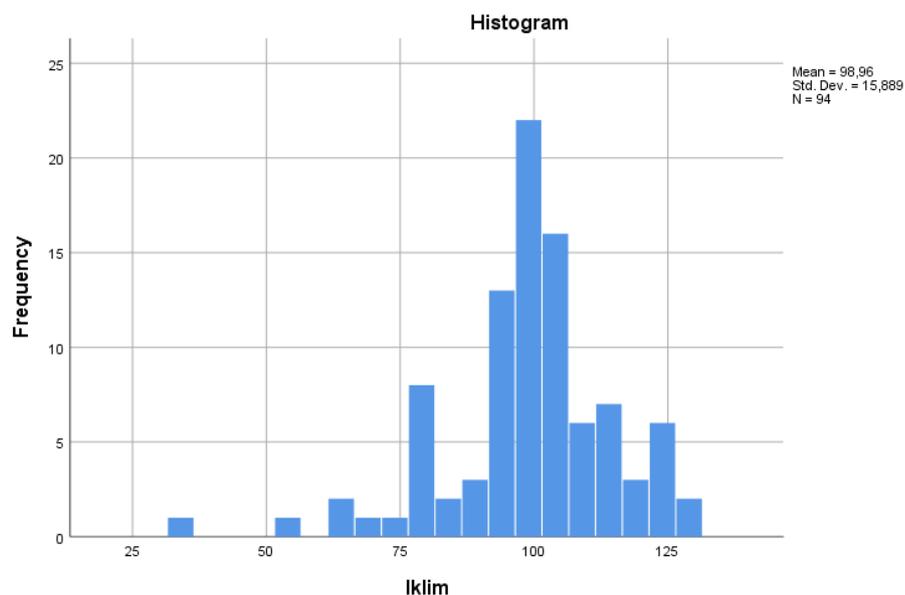
$$= 12$$

Tabel 4:20. Distribusi Frekwensi Variabel Iklim Sekolah

No	interval		Frequency	Percent
1	Valid	34-45	1	1,06
2		46-57	1	1,06
3		58-69	2	2,13
4		70-81	10	10,64
5		82-93	9	9,57
6		94-105	43	45,74
7		106-117	17	18,09
8		118-129	11	11,70
	Total		94	100

Berdasarkan tabel 4:20 diatas tampak bahwa frekwensi untuk skor iklim sekolah terbanyak berada pada kelas interval 94 – 105 yaitu sebanyak 43 orang responden, skor paling tinggi berada pada kelas interval 118 - 129 sebanyak 11 orang responden dan skor terendah berada pada kelas interval 34 – 45 dan kelas interval 46 – 57 masing-masing sebanyak 1 orang responden.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4: 7..Histogram Iklim Sekolah

Data iklim sekolah kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan pemberdayaan guru. Kecenderungan masing-masing variabel skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan.

Tabel 4:21. Identifikasi Kategori Iklim Kerja

No	Kategori	Nilai
1	Sangat Tinggi	$X \geq (Mi + 1SDi)$
2	Tinggi	$Mi \leq X < (Mi + 1SDi)$
3	Rendah	$(Mi - 1SDi) \leq X < Mi$
4	Sangat Rendah	$X < (Mi - 1SDi)$

Harga Mean ideal  $Mi$  dan standar deviasi ideal ( $SDi$ ) diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\text{Mean ideal } (Mi) = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$\text{Standar Deviasi ideal } (SDi) = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$\text{Mean ideal } (Mi) = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (128 + 34) = 81$$

Standar Deviasi ideal (SDi) =  $\frac{1}{6}$  (skor maksimal – skor minimal)

$$= \frac{1}{6} (128 + 38) = 15,66$$

$$Mi+1(SDi) = 96,66$$

$$Mi-1(SDi) = 65,33$$

Berdasarkan perhitungan di atas, variabel iklim sekolah dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.22. Identifikasi Kategori Variabel Iklim Kerja

No	Kategori	Nilai
1	Sangat Tinggi	$X \geq 97$
2	Tinggi	$81 \leq X < 97$
3	Rendah	$65 \leq X < 81$
4	Sangat Rendah	$X < 65$

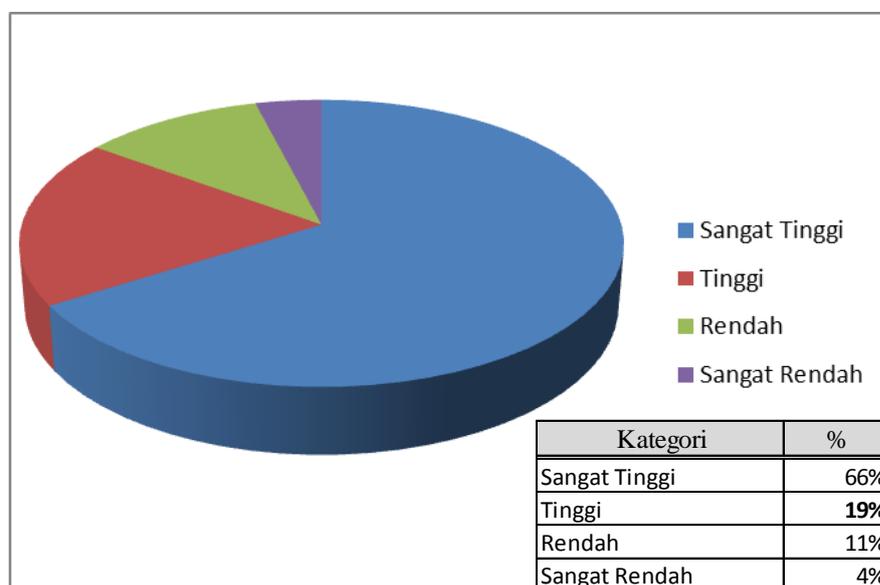
Berdasarkan kategori di atas, dapat dibuat tabel identifikasi kategori variabel iklim sekolah sebagai berikut:

Tabel 4:23. Kategori Kecendrungan Iklim Sekolah

No	Rentang skor	Frekwensi	%	Kategori
1	$X \geq 97$	62	66	Sangat Tinggi
2	$81 \leq X < 97$	18	19	Tinggi
3	$65 \leq X < 81$	10	11	Rendah
4	$X < 65$	4	4	Sangat Rendah
	Jumlah	94	100	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 62 guru (66%) memiliki persepsi terhadap iklim sekolah dalam kategori sangat tinggi, 18 guru (19%) memiliki persepsi iklim sekolah kategori tinggi, 11guru (4%) kecendrungan iklim sekolah pada kategori rendah dan sebanyak 4 guru (4%) memiliki persepsi terhadap kecendrungan iklim

sekolah dalam katagori sangat rendah. Berdasarkan distribusi kecenderungan frekuensi variabel iklim sekolah di atas, dapat disajikan dalam Pie Chart sebagai berikut:



Gambar 4:10. Pie Chart Kecendrungan Iklimi Sekolah

Berdasarkan data dari identifikasi kategori variabel iklimi sekolah, menunjukkan bahwa kecenderungan variabel iklimi sekolah berpusat pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari data di atas bahwa sebanyak 66 % guru memberikan persepsi kecendrungan terhadap iklimi di sekolah SMA JSIT di Medan, hal tersebut terlihat bahwa banyak guru merasa iklimi sekolah sebagai hal yang sangat penting dalam proses ajara mengajar. Selain faktor iklim sekolah kepuasan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan dan karakteristik kerja guru. Tingginya nilai kecendrungan iklim sekolah sebagai pertanda bahwa tingginya tingkat kondusifitas iklim sekolah yang mewujudkan suasana yang nyaman dan keakraban antar guru, pegawai dan murid dalam proses ajar mengajar disekolah.

#### **4.1. 1. Uji Persyaratan Analisis**

Analisis inferensial diperlukan untuk menguji persyaratan hipotesis penelitian dan melakukan interpretasi terhadap hasil pengujian, yang kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan pada sampel, yang digunakan untuk menggeneralisasi populasi. Beberapa syarat harus dipenuhi sebagai kriteria untuk pengujian hipotesis yaitu : (a) data berdistribusi normal, (b) data interval, (c) data linier, (d) sampel dipilih secara acak atau random.

Analisis inferensial dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan teknik analisis hasil pengembangan dari analisis regresi. Analisis jalur menghitung pengaruh langsung maupun tidak langsung dari setiap variabel bebas (eksogen) terhadap variabel bebas (endogen). Sebelum dilakukan analisis jalur, harus dilakukan uji persyaratan analisis terlebih dahulu berupa uji normalitas dan uji linieritas.

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogrov- Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

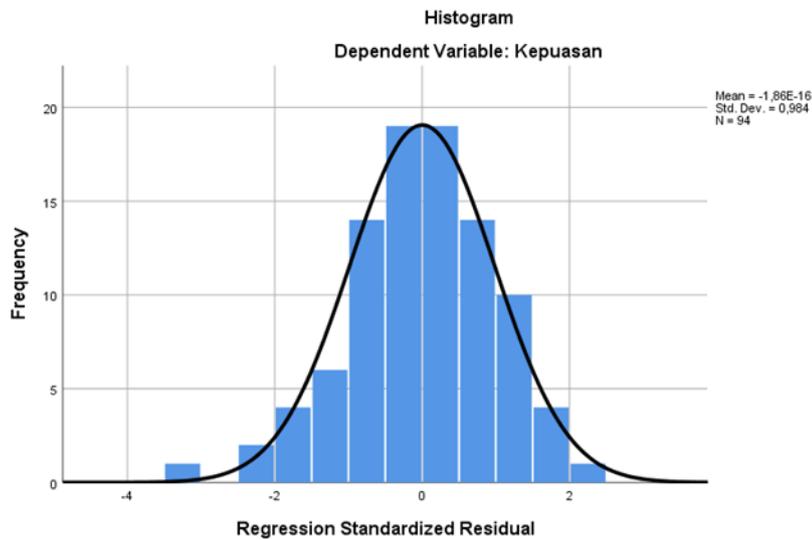
Tabel 4.24. Tabel uji normalitas Kolmogrov-Semirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,32766041
Most Extreme Differences	Absolute	0,057
	Positive	0,030
	Negative	-0,057
Test Statistic		0,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji statistik Kolmogrov- Smirnov diatas ditemukan nilai signifikasi  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

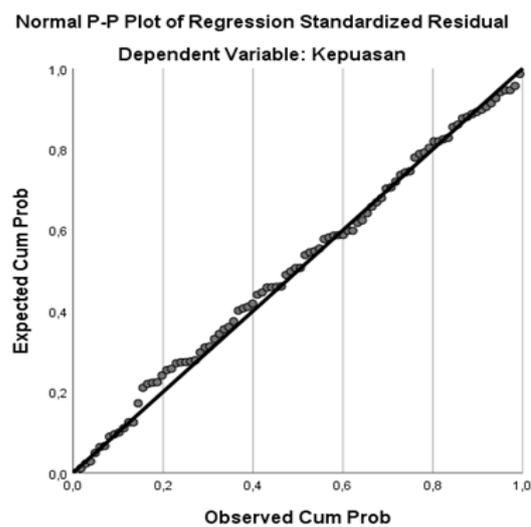
Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (normal probability), yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.9. Bentuk Histogram Kepuasan Kerja Guru

Dari hasil output SPSS (gambar : 1) didapat dilihat bentuk histogram mengikuti garis diagonal yang ditarik dari -3 sampai ke 2 ini meunjukkan data berdistribusi normal



Gambar 4:10. Grafik Probability

Gambar 4.10 dapat diasumsikan bahwa uji normalitas dengan menganalisis grafik (normal probability), ditemukan bahwa data menyebar

disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normal. Maka hasil analisis dapat dilanjutkan dengan analisis regresi.

## 2. Uji Linearitas

Uji linieritas untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Dibuktikan dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Variabel akan dinyatakan valid apabila mempunyai hubungan yang linier bila nilai signifikansi pada linearity kurang atau sama dengan 0.05 (Ghozali, 2011:166). Pengambilan keputusan yaitu dengan:

1. Jika nilai Sig. Deviation from linearity  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai Sig. Deviation from linearity  $< 0,05$ , maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil uji linieritas ada pada tabel berikut :

Tabel 4:25. Hasil Uji Linearitas  $X_1$  terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan * Karakteristik	Between Groups	(Combined)	9837,933	26	378,382	5,453	0,000
		Linearity	7600,012	1	7600,012	109,531	0,000
		Deviation from Linearity	2237,921	25	89,517	1,290	0,204
	Within		4648,918	67	69,387		
	Total		14486,851	93			

Berdasarkan hasil uji linieritas pada Tabel 4:25 diketahui nilai Sig. Deviation from linearity sebesar  $0,204 > 0,05$  maka dapat dipahami terdapat hubungan yang linier antara karakteristik pekerjaan guru dengan kepuasan kerja guru SMA JSIT di Kota Medan.

Tabel 4:26. Hasil Uji Linearitas  $X_2$  terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	11635,096	34	342,209	7,080	0,000
		Linearity	9760,995	1	9760,995	201,945	0,000
		Deviation from Linearity	1874,100	33	56,791	1,175	0,290
	Within		2851,756	59	48,335		
	Total		14486,851	93			

Berdasarkan hasil uji linieritas pada Tabel 4:26 diketahui nilai Sig. Deviation from linearity sebesar  $0,290 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMA JSIT di Kota Medan.

Tabel 4.27. Hasil Uji Linearitas  $X_3$  terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan * Iklim	Between Groups	(Combined)	12930,351	43	300,706	9,660	0,000
		Linearity	10950,641	1	10950,641	351,771	0,000
		Deviation from Linearity	1979,710	42	47,136	1,514	0,080
	Within		1556,500	50	31,130		
	Total		14486,851	93			

Berdasarkan hasil uji linieritas pada Tabel 4:27 diketahui nilai Sig. Deviation from linearity sebesar  $0,080 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru SMA JSIT di Kota Medan.

Berdasarkan uji linieritas diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Uji linieritas pada karakteristik pekerjaan guru dengan kepuasan kerja guru pada Tabel 4:25, diketahui nilai Sig. Deviation from linearity sebesar  $0,204 > 0,05$  maka dapat dipahami bahwa terdapat hubungan yang linier antara karakteristik pekerjaan guru dengan kepuasan kerja guru SMA JSIT di Kota Medan. Terdapat nilai Linearity positif yaitu  $0,204$  maka perlu pembuktian sejauh mana kekuatan hubungan antara karakteristik guru dengan kepuasan kerja guru dilakukan Uji korelasi rank spearman dengan SPSS.
- b. Uji linieritas kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru, pada Tabel 4:26 diketahui nilai Sig. Deviation from linearity sebesar  $0,290 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMA JSIT di Kota Medan. Selanjutnya dilakukan pembuktian sejauh mana kekuatan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru dilakukan Uji korelasi rank spearman dengan SPSS.
- c. Uji linieritas iklim sekolah dengan kepuasan guru, pada Tabel 4:27 diketahui nilai Sig. Deviation from linearity sebesar  $0,080 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru SMA IT di Kota Medan. Selanjutnya dilakukan

pembuktian sejauh mana kekuatan hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru dilakukan Uji korelasi rank spearman dengan SPSS

### 3. Uji Korelasi Rank Spearman

Uji korelasi rank spearman merupakan bagian dari statistik non parametrik (tidak memerlukan asumsi normalitas dan linearitas), tetapi bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang arah variabel bisa saja bersifat positif atau negatif. Pengujian data penelitian akan berbentuk peringkat, sehingga disebut *korelasi rank spearman*. Pada uji korelasi rank spearman ini data yang digunakan harus bersifat ordinal. Data ordinal adalah data yang penomoran obyek atau kategorinya disusun menurut besarnya yaitu dari tingkat terendah ke tertinggi atau sebaliknya dengan jarak/rentang tidak harus sama (Sugiyono,2012:149).

1. Penafsiran analisa korelasi :

- d. Melihat signifikansi hubungan antar variabel.
- e. Melihat kekuatan hubungan.
- f. Melihat arah hubungan.

Dasar pengambilan keputusan :

- ✓ Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka berkorelasi.
- ✓ Jika nilai Signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak berkorelasi.

2. Pedoman kekuatan hubungan (correlation Coefficient)

- $0,00 - 0,25$  = korelasi sangat lemah.
- $0,26 - 0,50$  = korelasi cukup.
- $0,51 - 0,75$  = korelasi kuat.
- $0,76 - 0,99$  = korelasi sangat kuat.

➤ 1,00 = korelasi sempurna.

3. Kriteria arah hubungan

- ❖ Arah korelasi dilihat pada angka correlation coefficient.
- ❖ Besarnya nilai correlation coefficient antara +1 s/d -1.
- ❖ Nilai coefficient bernilai positif, maka hubungan kedua variabel searah.
- ❖ Nilai correlation coefficient bernilai negatif, maka hubungan kedua variabel tidak searah.

Hipotesis :

- a.  $H_0 \rightarrow$  tidak ada hubungan antar variabel karakteristik pekerjaan guru, kepemimpinan kepala sekolah, maupun iklim sekolah. terhadap kepuasan kerja guru.
- b.  $H_a \rightarrow$  terdapat hubungan antar variabel karakteristik pekerjaan guru, kepemimpinan kepala sekolah, maupun iklim sekolah. terhadap kepuasan kerja guru.

Setelah pengujian data dengan menggunakan SPSS didapatkan tabel output pada Tabel 4: 28, Uji korelasi rank spearman dibawah ini.

Tabel 4:28. Uji korelasi rank spearman

Correlations						
			Kepuasan	Karakteristik	Kepemimpinan	Iklim
Spearman's rho	Kepuasan	Correlation Coefficient	1,000	,542**	,678**	,806**
		Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
		N	94	94	94	94
	Karakteristik	Correlation Coefficient	,542**	1,000	,530**	,489**
		Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
		N	94	94	94	94
	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	,678**	,530**	1,000	,747**
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
		N	94	94	94	94
	Iklim	Correlation Coefficient	,806**	,489**	,747**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
		N	94	94	94	94
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Memaknai hasil output dan uji hipotesisi maka bisa dirinci sebagai berikut:

**A. Hubungan antara karakteristik kerja guru dengan kepuasan kerja guru.**

1. Melihat signifikansi hubungan antara kepuasan kerja guru dengan karakteristik kerja guru.

Berdasarkan Tabel 4:28, diketahui nilai signifikansi atau Sig.(2-tailed) sebesar 0,000, karena nilai Sig.(2-tailed) 0,000 < lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel kepuasan kerja guru dengan karakteristik kerja guru.

2. Melihat tingkat kekuatan (keamatan) hubungan antara kepuasan kerja guru dengan karakteristik guru.

Dari Tabel 4:28, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,542\*\* artinya tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antar variabel kepuasan kerja guru dengan karakteristik kerja guru adalah sebesar 0,542\*\* atau **korelasi kuat**.

3. Melihat arah (jenis) hubungan variabel kepuasan kerja guru dengan karakteristik kerja guru.

Angka koefisien korelasi pada Tabel 4:28, bernilai positif yaitu 0,542\*\* sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa jika karakteristik kerja guru ditingkatkan maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat.

### **B. Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.**

1. Melihat signifikansi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan Tabel 4:28, diketahui nilai signifikansi atau Sig.(2-tailed) sebesar 0,000, karena nilai Sig.(2-tailed) 0,000 < lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja.

2. Melihat tingkat kekuatan (keamatan) hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru .

Dari Tabel 4:28, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,678\*\* artinya tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antar variabel kepemimpinan

kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru adalah sebesar  $0,678^{**}$  atau **korelasi kuat**.

3. Melihat arah (jenis) hubungan variabel hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Angka koefisien korelasi pada Tabel 4:28, bernilai positif yaitu  $0,678^{**}$  sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat.

### **C. Hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru.**

1. Melihat signifikansi hubungan iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan Tabel 4:28, diketahui nilai signifikansi atau Sig.(2-tailed) sebesar 0,000, karena nilai Sig.(2-tailed)  $0,000 <$  lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru.

2. Melihat tingkat kekuatan (keamatan) hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru .

Dari Tabel 4:28, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar  $0,737^{**}$  artinya tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antar variabel iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru adalah sebesar  $0,737^{**}$  atau **korelasi sangat kuat**.

3. Melihat arah (jenis) hubungan variabel hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Angka koefisien korelasi pada Tabel 4:28, bernilai positif yaitu 0,737\*\* sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa jika iklim sekolah ditingkatkan maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada hubungan signifikan dan searah antara variabel karakteristik pekerjaan guru, kepemimpinan kepala sekolah, maupun iklim sekolah. terhadap kepuasan kerja guru di sekolah SMA JSIT di Kota Medan.

### **4.3. Uji Hipotesis**

#### **4.1. Uji Asumsi Klasik , Regresi Linier Berganda**

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah, oleh karena itu untuk membuktikan kebenaran secara terpercaya maka harus dilakukan pengujian terlebih dahulu. Pengujian hipotesis ini menggunakan pengujian linier berganda, uji parsial (uji t), uji regresi simultan (uji F), dan Koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hipotesis sebagai berikut :

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di sekolah SMA JSIT di Kota Medan.
2. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di sekolah SMA JSIT di Kota Medan.

3. Iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di sekolah SMA JSIT di Kota Medan.
4. Karakteristik pekerjaan, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di sekolah SMA JSIT di Kota Medan.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pola variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen (predictor). Tabel 4.29. dibawah adalah hasil pengujian linier berganda.

Tabel 4.29. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,952	5,126		3,892	0,000
	Karakteristik	0,380	0,115	0,218	3,300	0,001
	Kepemimpinan	0,226	0,108	0,203	2,092	0,039
	Iklim	0,428	0,077	0,545	5,537	0,000
a. Dependent Variable: Kepuasan						

Rumus Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh empat variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Iklim ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel terikat (Kepuasan kerja)

$b_0$  = Konstanta (Nilai Y apabila  $X_1, X_2 \dots X_n=0$ )

$X_1$  = Variabel bebas (Karakteristik Pekerjaan)

$X_2$  = Variabel bebas (Kepemimpinan)

$X_3$  = Variabel bebas (Iklim)

$b_1$  = Koefisien regresi variabel bebas pertama,  $X_1$  (Karakteristik Pekerjaan)

$b_2$  = Koefisien regresi variabel bebas kedua,  $X_2$  (Kepemimpinan Kepala sekolah)

$b_3$  = Koefisien regresi variabel bebas kedua,  $X_3$  (Iklim)

maka didapat :

$$\hat{Y} = 19,952 + 0,380 + 0,226 + 0,428$$

- a. Nilai constanta adalah sebesar 19,952 ini artinya jika terjadi perubahan variabel karakteristik Pekerjaan, kepemimpinan dan iklim, (nilai  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  adalah = 0) maka kepuasan kerja guru pada sekolah SMA JSIT di Kota Medan akan ada terbentuk sebesar 19,952 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi karakteristik kerja guru adalah 0,380 artinya apabila variabel karakteristik ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) dan iklim ( $X_3$ ) dalam keadaan tetap atau 0 (nol), maka kepuasan guru (Y) pada proses ajar mengajar disekolah akan meningkat sebesar 0,380 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel karakteristik kerja guru yang disediakan berkontribusi positif bagi

kepuasan kerja guru, sehingga makin naik karakteristik pekerjaan guru maka makin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan guru.

- c. Nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,226 artinya apabila variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan iklim ( $X_3$ ) dalam keadaan tetap atau 0 (nol), maka kepuasan guru ( $Y$ ) pada proses ajar mengajar disekolah akan meningkat sebesar 0,226 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelayanan kepemimpinan kepala sekolah yang disediakan berkontribusi positif bagi kepuasan kerja guru, sehingga makin naik kepemimpinan kepala sekolah maka makin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan guru.
- d. Nilai koefisien regresi iklim sekolah adalah 0,428 artinya apabila variabel iklim sekolah ( $X_3$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel karakteristik kerja guru ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dalam keadaan tetap atau 0 (nol), maka kepuasan guru ( $Y$ ) pada proses ajar mengajar disekolah akan meningkat sebesar 0,428 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel suasana iklim sekolah yang disediakan berkontribusi positif bagi kepuasan kerja guru, sehingga makin naik iklim sekolah maka makin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan guru.

#### **4.2. Uji T (Parsial)**

Nilai  $t_{hitung}$  digunakan untuk menguji pengaruh parsial variabel bebas : Kepuasan kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Iklim ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat

: kepuasan kerja (Y). Apakah variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat atau tidak dengan tingkat kesalahan 5%.

Dasar pengambilan keputusan uji hipotesis Uji t parsial

1. Berdasarkan nilai Sig. dari *output coefficients*.

- ✓ Jika nilai Sig.  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima, pengaruh variabel independen (X) signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- ✓ Jika nilai Sig.  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak, variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Berdasarkan perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

- ✓ Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, artinya variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- ✓ Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Uji t dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.30 berikut ini :

Tabel 4.30. Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,952	5,126		3,892	0,000
	Karakteristik	0,380	0,115	0,218	3,300	0,001
	Kepemimpinan	0,226	0,108	0,203	2,092	0,039
	Iklim	0,428	0,077	0,545	5,537	0,000
a. Dependent Variable: Kepuasan						

Berdasarkan Tabel 4.30. dengan mengamati baris, kolom t dan sig bisa dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh variabel karakteristik ( $X_1$ ) terhadap kepuasan guru (Y)

Berpengaruh atau tidak variabel karakteristik ( $X_1$ ) terhadap kepuasan guru (Y) dapat dibuktikan dengan dua cara, yaitu;

a. Dilihat dari perbandingan nilai Sig pada variabel karakteristik ( $X_1$ ) pada Tabel 4.30 apakah lebih besar atau lebih kecil dari 0,05. Dari Tabel 4.30. dapat dilihat bahwa variabel karakteristik ( $X_1$ ) < dari 0,05 atau 0,001 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel karakteristik ( $X_1$ ) secara parsial atau sendiri berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru pada sekolah SMA JSIT di kota Medan.

b. Membandingkan  $T_{\text{tabel}}$  dengan  $T_{\text{hitung}}$ .

Terlebih dulu mencari nilai  $T_{\text{tabel}} = t (@/2 ; n - k - 1)$

$$T_{\text{tabel}} = t ( 0,05/2 ; 94 - 3 - 1 ) = ( 0,025 ; 90 ) = 1,9867$$

Berarti nilai  $T_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $T_{\text{tabel}}$  ( $3,300 > 1,9867$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesa berbunyi karakteristik

pekerjaan guru secara parsial signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru di SMA JSIT di Kota Medan.

## **2. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Guru (Y)**

Berpengaruh atau tidak variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kepuasan guru (Y) dapat dibuktikan dengan dua cara, yaitu;

- a. Dilihat dari perbandingan nilai Sig pada variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) pada Tabel 4:30. apakah lebih besar atau lebih kecil dari 0,05. Dari Tabel 4.30 dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) < dari 0,05 atau  $0,039 < 0,050$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) secara sendirian berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru pada sekolah SMA JSIT di kota Medan.
- b. Membandingkan  $T_{\text{tabel}}$  dengan  $T_{\text{hitung}}$ .

Terlebih dulu mencari nilai  $T_{\text{tabel}} = t (\alpha/2 ; n - k - 1)$

$$T_{\text{tabel}} = t ( 0,05/2 ; 94 - 3 - 1 ) = ( 0,025 ; 90 ) = 1,9867$$

Berarti nilai  $T_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $T_{\text{tabel}}$  ( $2,092 > 1,9867$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesa berbunyi kepemimpinan kepala sekolah secara sendiri signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru di SMA JSIT di Kota Medan.

### 3. Pengaruh Variabel Iklim Sekolah ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Guru (Y)

Berpengaruh atau tidak variabel iklim ( $X_3$ ) terhadap kepuasan guru (Y) dapat dibuktikan dengan dua cara, yaitu;

- a. Dilihat dari perbandingan nilai Sig pada variabel iklim ( $X_3$ ) pada Tabel 4.30. apakah lebih besar atau lebih kecil dari 0,05. Dari Tabel 4.30. dapat dilihat bahwa variabel iklim ( $X_3$ ) lebih kecil dari 0,05 atau  $0,0002 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel iklim ( $X_3$ ) secara sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru pada sekolah SMA JSIT di kota Medan.
- b. Membandingkan  $T_{tebel}$  dengan  $T_{hitung}$ .

Terlebih dulu mencari nilai  $T_{tebel} = t(\alpha/2 ; n - k - 1)$

$$T_{tebel} = t(0,05/2 ; 94 - 3 - 1) = (0,025 ; 90) = 1,9867$$

Berarti nilai  $T_{hitung}$  lebih kecil dari  $T_{tebel}$  ( $5,537 > 1,9867$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesa berbunyi bahwa iklim sekolah ( $X_3$ ) secara sendiri berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) guru di SMA JSIT di Kota Medan.

#### 4.3.Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F bertujuan untuk mengukur apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel : 4.31. hasil Uji F hitung

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11569,045	3	3856,348	118,949	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2917,806	90	32,420		
	Total	14486,851	93			
a. Dependent Variable: Kepuasan						
b. Predictors: (Constant), Iklim, Karakteristik,						

### Dasar pengambilan keputusan uji hipotesis Uji F

#### 1. Berdasarkan nilai Sig. Dari *output*.

- ✓ Jika nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis diterima, variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- ✓ Jika nilai Sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak, variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 2. Berdasarkan perbandingan nilai $F_{hitung}$ dengan $F_{tabel}$

- ✓ Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- ✓ Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut dengan rumus :

$$\text{Degree of freedom atau } DF_{(\text{pembilang})} = k - 1$$

Degree of freedom atau  $DF_{(\text{penyebut})} = n-k-1$

$n$  = jumlah sampel penelitian

$k$  = jumlah variabel bebas

1 = konstan

Jadi :  $DF_{(\text{pembilang})} = 3-1 = 2$

$$DF_{(\text{penyebut})} = 94 - 3 - 1 = 90$$

Maka nilai  $F_{\text{tabel}}$  adalah = 3,10 (dari tabel uji F).

Berdasarkan Tabel 4.31 diperoleh di  $F_{\text{hitung}}$  (118,949 >  $F_{\text{tabel}}$  (3,10) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya karakter pekerjaan guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim sekolah secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru di sekolah SMA JSIT di Kota Medan.

#### **4.4. Koefisien Determinasi**

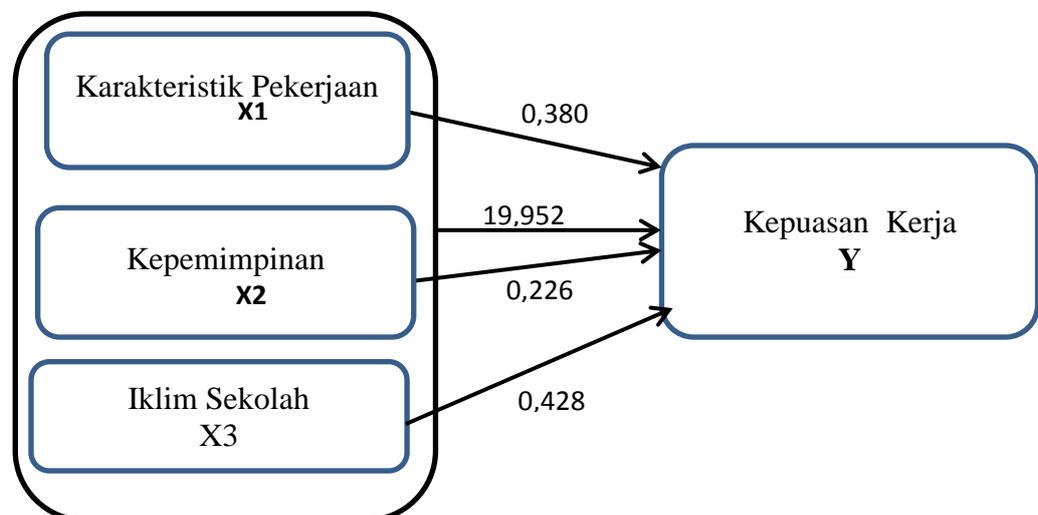
Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi yang digunakan dalam memprediksi variabel dependen. Nilai  $R$  menunjukkan seberapa besar variasi terkait dapat diterangkan oleh variabel bebas. Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 4.32. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894 <sup>a</sup>	0,799	0,792	5,694
a. Predictors: (Constant),				

Berdasarkan Tabel 4.32. dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,894 dapat diartikan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki tingkat hubungan sangat kuat ( 0,80 – 1.000 = tingkat hubungan sangat kuat). Koefisien determinasi terdapat pada nilai *R Square* sebesar 0,799. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat sebesar 79,9 % sisanya 20,1 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti : budaya organisasi, kejelasan promosi, otonomi, kejelasan peran, dan promosi dan lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa model dari penelitian ini dapat gambar sebagai berikut:



Gambar 4.11 Nilai Koefisien Pengaruh Antar Variabel Penelitian

#### 4.4. Pembahasan

Rangkuman keempat hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Rangkuman keempat hasil uji hipotesis

Variabel	Harga r-r <sup>2</sup>		t hitung	t tabel	Koefisien	Sig	Kolerasi	Sig.(2-tailed)	Kekuatan hubungan	
	R	R <sup>2</sup>								
X1	Y	0,724	0,525	3,300	1,9867	0,380	0,001	0,542**	0,000	korelasi kuat dan searah
X2	Y	0,821	0,674	2,092	1,9867	0,226	0,039	0,678**	0,000	korelasi kuat dan searah
X3	Y	0,869	0,756	5,537	1,9867	0,428	0,000190314	0,806**	0,000	korelasi sangat kuat dan searah
X1	Y	0,898a	0,799	3,892	3,180	19,952	0,000			
X2										
X3										

Tabel 4.34. Rangkuman frekwensi keepat variabel yang di uji

Statistics			Statistics			Statistics			Statistics		
Karakteristik			Kepemimpinan			Iklim			Kepuasan		
N	Valid	94	N	Valid	94	N	Valid	94	N	Valid	94
	Missing	0		Missing	0		Missing	0		Missing	0
Mean		61,69	Mean		68,57447	Mean		98,96	Mean		101,23
Median		62,00	Median		70	Median		100,00	Median		103,00
Mode		62	Mode		68	Mode		100	Mode		109
Std. Deviation		7,166	Std. Deviation		11,22448	Std. Deviation		15,889	Std. Deviation		12,481
Variance		51,355	Variance		125,989	Variance		252,471	Variance		155,773
Range		43	Range		68	Range		94	Range		70
Minimum		34	Minimum		17	Minimum		34	Minimum		55
Maximum		77	Maximum		85	Maximum		128	Maximum		125
Sum		5799	Sum		6446	Sum		9302	Sum		9516

Temuan-temuan penelitian ini secara statistik dapat dinyatakan telah teruji, bahwa variabel bebas berupa karakteristik kerja guru ( $X_1$ ), kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dan iklim kerja guru ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru (Y). Untuk menentukan seberapa jauh kekuatan dan arah hubungan dilakukan uji korelasi rank spearman, maka didapatkan :

### 1. Pengaruh karakteristik kerja guru ( $X_1$ ) terhadap kepuasan guru (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik kerja guru ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA JSIT di Kota Medan. Berdasarkan dengan menggunakan analisis regresi berganda, ditemukan nilai variabel karakteristik ( $X_1$ ) < dari 0,05 atau  $0,001 < 0,05$  atau nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  ( $3,300 > 1,980$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hubungan  $X_1$  dengan Y positif dengan nilai 0,194, setelah dilakukan uji kolerasi rank spearman terlihat lebih detail lagi. Bahwa diperoleh hubungan searah dan angka koefisien korelasi sebesar  $0,542^{**}$  artinya tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antar variabel kepuasan kerja guru dengan karakteristik kerja guru adalah sebesar  $0,542^{**}$  atau **korelasi kuat**.

Dari analisis diatas juga ditemukan bahwa kekuatan hubungan antara karakteristik kerja guru terhadap kepuasan kerja guru rendah dibanding dengan variabel lainya dengan nilai  $X_1 = 0,542$ ,  $X_2 = 0,678$  dan  $X_3 = 0,806$ . Hal ini bisa jadi dikarenakan :

1. Di Sekolah SMA JSIT di Kota Medan, para guru sudah mendapatkan posisi dan tugas kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga mereka tidak merasakan perlunya penyesuaian latar belakang dengan tugas yang diemban dalam proses ajar mengajar. Sehingga pertanyaan pada kuisisioner yang berkenaan tentang karakteristik pekerjaan guru yang diperkirakan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja guru ditanggapi dengan skor setuju (S) atau ragu-ragu (RR) atau dengan kata lain tanggapan pada variabel karakteristik

hal yang biasa-biasa saja, karena ditemukan nilai rata-rata paling rendah diantar variabel lain yaitu 61,69 dan nilai modus yang paling rendah yaitu 62 juga range angka yang rendah yaitu 43 (pada Tabel 4:1). Variabel karakteristik kerja guru tidak berpengaruh banyak terhadap uji kepuasan kerja guru di SMA JSIT di Kota Medan pada penelitian ini, sebagaimana yang diungkapkan oleh Siagian (1999:2) menyatakan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan sekolah dan guru memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

2. Karakteristik kerja guru merupakan hal yang bersifat personal sebagaimana yang diungkapkan oleh Tambi (2017:1) yang menyampaikan bahwa : pekerjaan guru bersifat individualistis non kolaboratif dalam ruang terisolir dan menyerap seluruh waktu .

Faktor yang diharapkan guru dalam mendapat kepuasan kerja sepertinya adalah faktor eksternal, hal ini dapat dilihat jika dibandingkan dengan variabel iklim sekolah yang memiliki pengaruh yang paling tinggi dalam penelitian ini.

## 2. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja guru (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA JSIT Kota Medan. Berdasarkan dengan menggunakan analisis regresi berganda, ditemukan nilai variabel karakteristik ( $X_2$ ) < dari 0,05 atau  $0,039 < 0,05$  atau nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  ( $2,092 > 1,987$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) secara sendirian berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru pada sekolah SMA JSIT di kota Medan

Setelah dilakukan dilakukan uji kolerasi rank spearman (Tabel 4:28, Uji korelasi rank spearman), ditemukan nilai signifikasi atau Sig.(2-tailed) sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti), dan ditemukan tingkat kekuatan (keamatan) hubungan koefisien kolerasi sebesar 678\*\* artinya tingkat kekuatan hubungan dengan derajat “**korelasi kuat**”. Serta melihat arah (jenis) hubungan bernilai positif yaitu sebesar 678\*\* sehingga disimpulkan hubungan kedua variabel tersebut “**searah**” (jenis hubungan searah) dengan demikian dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat, hal ini memberikan pemahaman bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh kuat terhadap kepuasan guru di SMA JSIT di Kota Medan. Penyebabnya bisa jadi dikarenakan :

1. Di Sekolah SMA JSIT di Kota Medan, para guru merasakan kepemimpinan kepala sekolah bisa berperan sebagai motivator,

mengarahkan, tempat konsultasi dalam bekerja sama dalam pelaksanaan ajar mengajar disekolah, hal ini akan melahirkan rasa puas dalam bekerja sebagai guru kelas ataupun guru mata pelajaran, hal ini sejalan yang di sampaikan oleh Dongoran dan Batubara (2020:52) yaitu : Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, dan membimbing individu dan kelompok agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini membuktikan kenyataan bahwa pengaruh Direktur atau Ketua Yayasan yang menaungi SMA JSIT lebih memiliki kemampuan untuk membuat dan menetapkan suatu kebijakan di sekolah. SMA JSIT merupakan jaringan sekolah swasta yang di miliki oleh Yayasan Pendidikan Islam.

### **3. Pengaruh Variabel Iklim Sekolah (X<sub>3</sub>) terhadap Kepuasan Guru (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim sekolah (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA JSIT Kota Medan. Berdasarkan dengan menggunakan analisis regresi berganda, ditemukan nilai variabel karakteristik (X<sub>3</sub>) < dari 0,05 atau 0,0002 < 0,05 atau nilai T<sub>hitung</sub> lebih besar dari T<sub>tabel</sub> ( 5,537 > 2,012 ) maka Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel iklim (X<sub>3</sub>) secara sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru pada sekolah SMA JSIT di kota Medan.

Setelah dilakukan dilakukan uji kolerasi spearman (Tabel 4:28, Uji korelasi rank spearman), ditemukan nilai signifikasi atau Sig.(2-tailed) sebesar 0,0002 maka  $0,0002 < 0,05$ , artinya ada hubungan yang signifikan (berarti), dan ditemukan tingkat kekuatan (keeratan) hubungan koefisien kolerasi sebesar  $0,806^{**}$  artinya tingkat kekuatan hubungan dengan derajat “**korelasi sangat kuat**”. Serta melihat arah (jenis) hubungan bernilai positif yaitu sebesar  $0,806^{**}$  sehingga disimpulkan hubungan kedua variabel tersebut “**searah**” (jenis hubungan searah) dengan demikian dapat diartikan bahwa jika iklim sekolah ditingkatkan maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat.

Dari analisis diatas (Tabel 4.29. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda) Ditemukan bahwa pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru berbobot tinggi dengan nilai = 3,892 dan tingkat kekuatan hubungan “**korelasi sangat kuat**” atau mendapat point  $0,806^{**}$  dengan nilai signifikan 0,0002 pada uji kolerasi rank spearman, hal ini memberikan pemahaman bahwa karakteristik kerja guru berpengaruh kuat terhadap kepuasan guru di SMA JSIT di Kota Medan. Penyebabnya bisa jadi dikarenakan :

1. Di Sekolah SMA JSIT di Kota Medan, para guru merasakan iklim sekolah merupakan variabel yang penting dalam dua variabel lainnya. Karena Iklim sekolah merupakan hal yang menghasilkan kenyamanan, serta akan memunculkan rasa puas pada kerja dalam proses ajar mengajar di SMA JSIT di Kota Medan, sebagaimana di sampaikan oleh Rasto (2016:1) menyatakan bahwa: Pemahaman tentang iklim sekolah sebagai suasana di tempat kerja yang

merujuk pada suasana sosial atau lingkungan belajar Pemeliharaan sistem dan perubahan sistem, meliputi ketertiban dari lingkungan, kejelasan dari aturan-aturan, dan kesungguhan dari guru dalam menegakkan aturan dalam memahami iklim sekolah.

2. Iklim sekolah merupakan bentuk aktualisasi dari kebersamaan dan berbagai faktor yang mengikutinya. Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) harus memiliki ciri khas ini sebagai perwujudan dari kata Islam Terpadu (IT) yang tercantum di nama sekolahnya. Bernuansa Islami, hal ini merupakan hal menjadi ciri dan pembeda sekolah Islam Terpadu dengan sekolah lainnya. Dan dari penelitian ini tercermin SMA JSIT yang menjadi objek penelitian di Kota Medan sudah bisa mewujudkan perbedaaan itu dalam proses ajar mengajar di sekolah dengan berpengaruhnya iklim sekolah terhadap kepuasan guru di SMA JSIT di Kota Medan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan sejumlah data yang ditemukan di lapangan selama proses penelitian ditemukan sejumlah fakta. Kemudian dilakukan analisis data dan pembahasan terhadap fakta tadi, sehingga diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik kerja guru ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SMA JSIT di Kota Medan. Setelah dilakukan uji kolerasi spearman ditemukan nilai signifikasi atau Sig.(2-tailed) sebesar 0,001 maka  $0,000 < 0,05$ , maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti), dan ditemukan tingkat kekuatan (keeratan) hubungan koefisien kolerasi sebesar 0,542\*\* artinya tingkat kekuatan hubungan dengan derajat “kuat” dan arah (jenis) hubungan bernilai positif yaitu 0,542\*\*. Sehingga disimpulkan hubungan kedua variabel tersebut “searah” (jenis hubungan searah). Berdasarkan dengan menggunakan analisis regresi berganda, ditemukan nilai variabel karakteristik ( $X_1$ )  $<$  dari 0,05 atau  $0,001 < 0,05$  atau nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  ( $3,300 > 1,980$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel karakteristik ( $X_1$ ) secara parsial atau sendiri berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru pada sekolah SMA JSIT di kota Medan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika karakteristik

kerja guru ditingkatkan maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat pada guru di SMA JSIT di Kota Medan.

2. Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh positif setelah dilakukan uji kolerasi rank spearman ditemukan nilai signifikasi atau Sig.(2-tailed) sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti), dan ditemukan tingkat kekuatan (keeratan) hubungan koefisien kolerasi sebesar 0,678\*\* artinya tingkat kekuatan hubungan dengan derajat **“korelasi kuat”**. Serta melihat arah (jenis) hubungan bernilai positif yaitu sebesar 0,678\*\* sehingga disimpulkan hubungan kedua variabel tersebut **“searah”** (jenis hubungan searah). Berdasarkan dengan analisis regresi berganda, ditemukan nilai variabel karakteristik ( $X_2$ )  $<$  dari 0,05 atau  $0,039 < 0,05$  atau nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$   $2,092 > 1,987$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) secara sendirian berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru pada sekolah SMA JSIT di kota Medan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat pada guru di SMA JSIT di Kota Medan.
3. Iklim sekolah ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA JSIT di Kota Medan. Hubungan yang signifikan (berarti), dan ditemukan tingkat kekuatan (keeratan) hubungan koefisien kolerasi sebesar 0,806\*\* artinya tingkat kekuatan hubungan dengan derajat **“korelasi kuat”**. serta arah (jenis) hubungan bernilai positif. Berdasarkan analisis regresi berganda, ditemukan nilai variabel karakteristik ( $X_3$ )  $<$  dari 0,05 atau  $0,0002 <$

0,05 atau nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  (  $5,537 > 2,012$  ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel iklim ( $X_3$ ) secara sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru pada sekolah SMA JSIT di kota Medan, jika iklim sekolah ditingkatkan maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat di SMA IT di Kota Medan.

Jadi dapat disimpulkan pada penelitian ini bahwa : kepuasan kerja guru di sekolah SMA JSIT di Kota Medan pada penelitian ini secara berurutan dipengaruhi oleh Iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah terakhir oleh karakteristik pekerjaan guru.

## **5.2. Saran**

Telah diungkap beberapa kekurangan pada penelitian ini yang diprediksi terhadap hasil penelitian. Maka dari itu perlu dikembangkan dan diteliti lagi faktor-faktor lain yang diprediksi berkontribusi terhadap kepuasan guru.

Tiap-tiap jaringan sekolah atau komunitas organisasi sekolah baik berlatar belakang agama atau umum tentu memiliki cirikhas tersendiri sebagai kelebihan komunitas sekolah tersebut. Maka dari itu perlu diungkap kelebihan atau kekurangan tersebut untuk saling mengkritisi atau memperbaiki untuk kemajuan pendidikan nasional. Pada dasarnya pendidikan bersifat inklusif atau terbuka.

Merebaknya sekolah Islam Terpadu belakangan ini menunjukkan kecendrungan masrarakat dan tingginya keinginan orang tua untuk menyekolahkan anaknya pada lingkungan pendidikan Islami. Maka dari itu

sebaiknya dibuat wadah bersama sesama sekolah bernuansa Islam yang dikelola secara professional dengan berlandaskan kaidah pendidikan dan Islami .

## DAFTAR PUSTAKA

- Akrim. 2020. *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*. 1st ed. ed. Muhammad Qorib dan Gunawan. Yogyakarta: BILDUNG.  
<https://www.aksaqilajurnal.com/index.php/aj/article/download/174/223>.
- Arianto, N., Suryani, L., dan Sulaeman. 2020. "KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 8, No.1.  
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/5719/3964>.
- Aryanti, T., Supriyono, Ishaq, M. 2015. "EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN." *Jurnal Pendidikan Nonforma* Volume 10: 1–13. <http://journal2.um.ac.id/index.php/JPN/article/view/3003/1816>.
- Auliani, R dan Wulanyani, N.M.S. 2017. "FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PERJALANAN WISATA DI DENPASAR." *Jurnal Psikologi Udayana* Vol.4. No.: 426–34. [moz-extension://d4323765-7453-4842-958c-de105d529974/enhanced-reader.html?openApp&pdf=https%3A%2F%2Fsimdos.unud.ac.id%2Fuploads%2Ffile\\_penelitian\\_1\\_dir%2F73b5d8c5339d8ea8ee14b302ebdf867.pdf](https://doi.org/10.24067/psikologi.v4i4.426-434).
- Budiawati, Jati. 2017. "IKLIM, KEPUASAN, DAN MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR BPK PENABUR." *Jurnal Administrasi Pendidikan* vol XXIV: 36.
- DIKNAS. 2005. *NDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005*. Jakarta.  
<https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2005/14tahun2005uu.htm>.
- Dongoran, A, T. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Kota Medan*. 1st ed. Medan.  
[http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/14854/1/AMAN TUA DONGORAN 1820060014.pdf](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/14854/1/AMAN_TUA_DONGORAN_1820060014.pdf).
- Dongoran,T,A. dan Batubara,H, I. 2021. "Pengaruh Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Manajemen pendidikan dasar menengah dan tinggi (MP-DMT)* 2: 1–16.

- [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2hUKEwjq\\_6agstfxAhWdf30KHUHJCpgQFjADegQIFRAD&url=http%3A%2F%2Fjurnal.umsu.ac.id%2Findex.php%2FJMP-DMT%2Farticle%2Fdownload%2F1-16%2F5647&usg=AOvVaw0g1gJrvFwAm9g-Iyf-yor4](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2hUKEwjq_6agstfxAhWdf30KHUHJCpgQFjADegQIFRAD&url=http%3A%2F%2Fjurnal.umsu.ac.id%2Findex.php%2FJMP-DMT%2Farticle%2Fdownload%2F1-16%2F5647&usg=AOvVaw0g1gJrvFwAm9g-Iyf-yor4).
- Fadhli, Muhammad. 2017. "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan." *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*.
- Fatimaningrum, S, A. 2018. "KARAKTERISTIK GURUDAN SEKOLAH YANG EFEKTIF DALAM PEMBELAJARAN." *media.neliti*.  
<https://media.neliti.com/media/publications/220224-karakteristik-guru-dan-sekolah-yang-efek.pdf>.
- Ferdi. 2015. "KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH." *Manajer Pendidikan* Vol 9. No: 665–72.  
<https://media.neliti.com/media/publications/270721-keterampilan-manajerial-kepala-sekolah-90b0d06c.pdf#page=1&zoom=auto,-30,792>.
- Fitriana, Desy Noor Indah. 2013. "PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJATERHADAP KINERJA GURU SDDIKECAMATAN MUNTILANKABUPATEN MAGELANG." *Jurnal Student Any. ac.id*. file:///C:/Users/DELL/AppData/Local/Temp/604-1114-1-SM-1.pdf.
- Fitriani, C., Murniati, Usman. 2017. "KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DALAM PENGELOLAAN PEMBELAJARAN DI MTs MUHAMMADIYAH BANDA ACEH." *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah* 5(2): 88–95.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/295355185.pdf>.
- Fortuna, Y. 2016a. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta." *ejournal.borobudur.ac.id* Volume 18: 366–75.  
file:///C:/Users/DELL/AppData/Local/Temp/7-10-2-PB-1.pdf.
- Fortuna, Y. 2016b. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta." *JURNAL EKONOMI* 18(3): 366–75.  
<https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/view/7> (July 27, 2021).
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. 1976. "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory." <https://www.sciencedirect.com/science/journal/00305073> 16(2): 250–79.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0030507376900167>.

- Haris, A. 2019. 6 Al-Ulum : Jurnal Penelitian dan Pemikiran Ke Islaman *HUBUNGAN PENGUASAAN MATERI MENGAJAR GURU DENGAN PRESTASI BELAJAR SISWA DI MTsN KADUR KECAMATAN KADUR KABUPATEN PAMEKASAN TAHUN 2018*.
- Hartawi. 2017. “ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA.” *Fakultas Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang*.
- Hasanah. 2015. “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA GURU.” *ejournal.unib.ac.id* 9 no 1: hlm.86-94. file:///C:/Users/DELL/AppData/Local/Temp/1102-2088-1-SM-1.pdf.
- Hendriyadi. 2015. “KARAKTERISTIK PEKERJAAN (JOB CHARACTERISTICS).” *TEORIONLINE PERSONAL PAPER* vol 1. <https://teorionline.wordpress.com/2015/03/10/karakteristik-pekerjaan-job-characteristics/>.
- Hidayat,R, Patras.Y.E.,Laihad Helena, Grient. 2018. “KEPUASAN KERJA GURU DAN PERAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN: SURVEI GURU DI BOGOR DAN SEKITARNYA.” *JMP Universitas PGRI Semarang* Volume 7: 248.
- Irwani, Teuku. 2017. “KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DALAM KECAMATAN JOHAN PAHLAWAN KABUPATEN ACEH BARAT.” *Bina Gogik* Volume 4: 65.
- JSIT. 2021. “Jaringan Sekolah Islam Terpadu.” *JSIT Indonesia*: 1. <https://jsit-indonesia.com/>.
- Karweti, E. 2010. “PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SLB DI KABUPATEN SUBANG.” *Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol 11 No. <http://jurnal.upi.edu/file/7-Engkay.pdf>.
- Lailiyah,L.M., Burhani,M.I., dan Mahanani, P.A.R. 2017. “HUBUNGAN ANTARA IKLIM SEKOLAH DENGAN KETERLIBATAN SISWA DALAM BELAJAR.” *Haappiness* Vol 1,No 1.
- LumbanGaol, Nasib Tua. 2017. “Teori Dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* Volume: 4,: 213–19. <https://core.ac.uk/download/pdf/234029275.pdf#page=1&zoom=auto,-19,852>.

- Mustofa. 2017. "UPAYA PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI INDONESIA." *Jurnal Ekonomi & Pendidikan* Volume 4. <https://media.neliti.com/media/publications/17245-ID-upaya-pengembangan-profesionalisme-guru-di-indonesia.pdf>.
- Northouse, Peter G. 2013. *KEPEMIMPINAN: TEORI DAN PRAKTIK*. keenam.
- Nurdin, Diding. 2015. "KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAAN GURU DI SEKOLAH DASAR." *Sekolah Dasar* Vol: 24. N: 45–56.
- Nurhidayah, R.E. 2019. "PENGARUH KEEFEKTIFAN TIM, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSEPTOR PADA PROGRAM PENDIDIKAN PROFESI NERS DI SUMATERA UTARA." 1st ed. Universitas Negeri Medan. <http://digilib.unimed.ac.id/40028/>.
- Parimita, W. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahar." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* vol 6 no1: 125–44. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/6785/4885>.
- Permendiknas. 2007. "PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA NOMOR 41 TAHUN 2007." [https://akhmadsudrajat.files.wordpress.com/2009/04/standar-proses-permen-41-2007\\_.pdf](https://akhmadsudrajat.files.wordpress.com/2009/04/standar-proses-permen-41-2007_.pdf) (June 23, 2021).
- PISA team. 2019. "PISA2018." In *F. Avvisati, A. Echazarra, P. Givord and M. Schwabe*, [https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018\\_CN\\_IDN.pdf](https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_IDN.pdf), 1. [https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018\\_CN\\_IDN.pdf](https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_IDN.pdf).
- Prasetya, Indra. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Optimis Akademik, Pemberdayaan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Keefektifan Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kota Medan." UNIVERSITAS NEGERI MEDAN.
- Pratiwi, M., Chair., Sukawati. 2021. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA GURU." *Jurnal.umpalakarya.ac.id* Vol.20.No.
- Rasto, Dr., M.Pd. 2016. "Pengertian Iklim Sekolah." *UPI*. <http://rasto.staf.upi.edu/2016/03/15/pengertian-iklim-sekolah/> (July 7, 2021).
- Riski, H., Rusdinal., Gistituati, N. 2021. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Menengah Pertama." *URNAL ILMU PENDIDIKAN* vol3 no 6: 3531–37. <https://www.edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/944>.

- Riyatuljannah, Triwahyu. 2020. "PERAN DAN FUNGSI KEPALA SEKOLAH DALAM MEWUJUDKAN SEKOLAH EFEKTIF DI LINGKUNGAN SEKOLAH DASAR." *Al-Aulad: Journal*.
- S.S.I dan Suhaen, .T. Putri. 2014. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Fruity Indonesia)." *Sigma-Mu* Vol.6No.1.
- Sappaile, Baso Intang. 2010. "Konsep Penelitian Ex-Post Facto." *JURNAL PENDIDIKAN MATEMATIKA*, vol :1 no; <https://media.neliti.com/media/publications/317618-konsep-penelitian-ex-post-facto-90a07358.pdf>.
- Sesana, IPutu. 2020. "EFEKTIFITAS PENGGUNAAN APLIKASI GOOGLE FORM DALAM PELAKSANAAN PAT BERBASIS ONLINE DISMKN 1 TEMBUKU." *Jurnal Balai Diklat Keagamaan Denpasar* 3: 1–11. <https://widyadewata.kemenag.go.id/index.php/widyadewata/article/view/4/2>.
- Setiawan, E, C. 2021. "Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)." *KBBI Online*. <https://kbbi.web.id/karakter>.
- Sumar W T. 2018. *Strategi Pemimpin Dalam Penguatan Iklim Sekolah Berbasis Budaya Kearifian Lokal*. 1st ed. Yogyakarta: Deepublish. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=qpSEDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Iklim+sekolah+adalah+&ots=MqyGxINzpP&sig=fBtmUnzEtgRSX\\_mANjD106OSJTU&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Iklim+sekolah+adalah&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=qpSEDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Iklim+sekolah+adalah+&ots=MqyGxINzpP&sig=fBtmUnzEtgRSX_mANjD106OSJTU&redir_esc=y#v=onepage&q=Iklim+sekolah+adalah&f=false).
- Tambi, .T. 2011. "Lima Karakteristik Kerja Guru." *UNICAHAYA*. <https://unicahyadotcom.wordpress.com/2011/09/17/lima-karakteristik-kerja-guru/>.
- Tetep. 2015. "KONTRIBUSI KOMPETENSI GURU DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP PEMBENTUKAN KARAKTER SOSIAL PESERTA DIDIK SMP NEGERI DI KABUPATEN GARUT." *institutpendidikan.ac.id*.
- Veirissa H.A. 2021. "Kualitas Guru Di Indonesia." In *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, Semarang: Corresponding Author: [audihifi@gmail.com](mailto:audihifi@gmail.com), 267–72. <https://proceeding.unnes.ac.id/index.php/snpasca/article/view/861>.
- Winarsih, Sri. 2019. "Kebijakan Dan Implementasi Manajemen Pembiayaan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah." *International Conference of Moslem Society*.
- Azwar, S. 2005. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 5.

- Azwar, S. 2009. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 4
- Dwi Priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate* (Yogyakarta: Gava Media, 2010)
- Duwi Priyanto, *Teknik Mudah dan Cepar Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2010)
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harun, S., & Ardansyah, M. (2017). Statistika Pendidikan Teori dan Cara Perhitungan. Medan: Perdana Publishing.
- Nursalam, 2003. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika. Hal. 9.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal. 50, 55.
- Sulaiman Wahid, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Andi, 2004).
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta. Hal. 93, 125.
- Sudjana. (2003). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Peneliti*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung ; CV Alfabeta. Hal 145.
- Ross, D. J. & Cozzens, J. A. (2016). The rincipalship: Essential Core Competencies for Instructional Leadership and Its Impact on School Climate. *Journal of Education and Training Studies*. 4 (9), 162-176.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2013. *Education Administration: Theory, Research, and Practice* (6th ed., international edition). Singapore: Mc Graw-Hill Co



2	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	2	3	4	4	4
1																												
2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
2	1	1	4	4	4	2	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
3																												
2	1	1	1	2	5	2	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4																												
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5																												
2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
6																												
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7																												
2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8																												
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
9																												
3	5	5	5	1	1	3	1	1	3	3	2	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2
0																												
3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3
1																												
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2																												
3	4	4	3	2	4	2	4	2	3	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4
3																												
3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
4																												
3	1	1	1	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	2	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4
5																												
3	1	1	1	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	2	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4
6																												
3	1	1	1	1	1	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1
7																												
3	1	1	1	2	5	5	5	5	3	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8																												
3	4	4	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	3
9																												
4	1	1	1	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5



60	2	2	2	2	3	3	4	2	4	2	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	
61	2	4	3	2	2	5	5	5	5	4	5	3	3	5	2	5	4	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	
62	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	4	4	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	
63	4	4	4	2	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	2	5	3	4	2	
64	1	1	1	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
65	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	3	5	4	
66	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
67	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
68	3	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	5	5	1	4	5	4	3	5	2	4	4	4	1
69	3	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	5	5	1	4	5	4	3	5	2	4	4	4	1
70	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	5	5	1	4	5	4	4	5	2	4	4	4	1
71	3	5	2	1	2	3	4	4	3	2	4	5	4	1	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2
72	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	3	2	4	2
73	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	5	2	4	3	4	2	2	2	4	2	4	2
74	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	1	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	1
75	5	5	2	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	1	5	4	5	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1
76	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	5	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2
77	2	5	2	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	1	5	5	4	4	4	2	3	3	3	3	3
78	2	5	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1
79	4	4	3	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	4	5	2	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	1



## Lampiran : 2 Jawaban Soal Karakteristik

No	Soal Karakteristik																
Sampel	40	41	42	43	46	47	48	50	51	52	55	56	57	58	61	62	65
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	2	4	2	4
6	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	2	5
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	1	5
9	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3
10	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	2	4
11	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	2	5
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4
13	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	1	4
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
15	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	3	4	2	4
16	3	2	1	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	5	4
17	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	2	4
18	5	5	4	5	3	5	4	1	5	5	5	3	5	3	5	2	5
19	4	5	5	5	3	4	4	2	5	5	5	4	4	3	4	4	4
20	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	4	2	5
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	2	3
22	2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	1
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	2	2
24	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	1	5
25	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4
27	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
30	1	2	3	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	5	1
31	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4
32	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2
35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4

36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4
37	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5
38	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
40	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	4
41	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	4	2	3	2	2	2
42	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	2	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	3	2	4	2	5	5
44	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	2	1	1
45	5	5	2	5	2	5	5	4	3	5	5	5	3	2	5	2	1	1
46	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3
47	2	4	5	5	4	4	5	5	2	5	4	4	5	2	5	1	4	4
48	4	2	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	2	5	2	2	2
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2
52	4	3	2	4	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3	2	4	3	3
53	4	2	4	2	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	2	2	4	4
54	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
55	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3
56	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
57	5	4	4	4	5	5	5	1	4	4	4	4	5	2	5	2	2	2
58	2	3	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	2	2	2
59	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	2	5	5	5	1	5	5
60	2	3	2	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3	2	4	2	3	3
61	4	4	5	3	4	4	2	4	5	4	5	2	5	4	4	1	5	5
62	4	3	2	4	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3	2	4	3	3
63	4	5	5	5	3	4	4	2	5	5	5	4	4	3	4	4	2	2
64	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	4	2	1	1
65	3	2	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	2	2	2	2
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
67	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
68	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	2
69	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	5	4	4	2	4	1	2	2
70	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	1	2	2
71	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2
72	5	5	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	5	2	4	2	1	1
73	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2
74	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	1	4	1	2	2
75	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	1	2	2
76	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2



### Lampiran 3: Kuiseioner soal Kepemimpinan

No	Soal Kepemimpinan																		
Sampe l	4 0	4 1	4 2	4 3	4 4	4 5	4 6	4 7	5 8	5 0	5 1	5 2	5 5	5 6	5 7	5 8	6 1	6 2	6 5
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3
10	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	3	4	1	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
14	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4
15	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
16	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5
18	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	5	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4
20	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
21	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5
22	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3
23	5	5	4	5	5	4	5	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
33	4	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4
34	4	5	4	4	5	4	4	1	5	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
36	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5

37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5
40	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	4	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5
42	3	3	3	3	3	5	5	1	5	5	5	5	3	3	3	3	3
43	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
44	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	5
47	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
48	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	2	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2
53	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4
54	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4
55	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4
56	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4
57	4	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	1	5	1	5	5
58	3	4	4	2	1	3	4	2	4	3	2	3	1	4	1	3	4
59	2	4	5	5	2	2	5	1	5	4	2	4	1	5	1	5	4
60	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4	2	4	3	4	4	2	4
61	2	4	5	5	2	2	5	2	5	4	2	4	2	5	2	5	4
62	2	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2
63	4	5	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	4	3	4	4
64	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5
65	4	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
69	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
70	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
71	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4
72	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4
75	4	4	5	3	5	4	4	1	5	5	4	4	5	4	5	4	5
76	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
77	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5

78	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	2	5	5
79	4	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	5	4	4	1	5	5	5	3	5	4	5	4	4
81	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2
82	2	2	3	3	2	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3
83	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
84	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4
85	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5
86	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	4
87	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
88	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3
89	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4
90	4	4	4	3	2	4	4	4	1	3	3	1	3	1	3	3	3
91	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	1	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2
93	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4
94	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5

## Lampiran 4 : Kuisiener soal Iklim

No	Soal Iklim																											
	87	88	90	91	92	93	94	96	97	100	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	113	114	115	116	117	118		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2		
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
7	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4		
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2		
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	1		
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4		
13	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	1		
14	4	3	4	4	3	2	3	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	2	2	2		
15	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
16	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	3	4		
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	3	4		
18	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	2	4	4	4	2	5	3	1	1		
19	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	2	5	4	5	5	5	4	4	2	1	5	5	4	1		
20	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	1	4	5	4	4		
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	4	2	
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	
23	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3		
24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	3		







**Lampiran : 5 Jumlah tiap variabel**

No	Kepuasan	Karakteristik	Kepemimpinan	Iklm
1	107	62	67	101
2	109	73	66	104
3	102	62	64	100
4	100	63	62	96
5	114	61	82	123
6	124	67	85	128
7	112	66	78	122
8	124	71	81	122
9	103	60	63	78
10	104	63	72	99
11	115	65	71	107
12	104	60	68	100
13	119	69	74	113
14	99	64	73	92
15	110	61	69	104
16	71	43	36	65
17	109	61	70	99
18	117	66	82	102
19	104	68	72	100
20	113	67	78	110
21	109	63	79	109
22	103	61	63	95
23	112	68	75	116
24	111	71	83	118
25	107	65	70	103
26	107	62	66	97
27	109	61	66	104
28	125	77	81	120
29	106	64	64	100
30	55	35	17	34
31	99	63	59	94
32	109	59	66	99
33	94	63	72	94
34	97	64	70	106
35	104	62	80	101
36	106	64	79	102
37	109	71	85	123
38	118	73	84	127

39	102	66	77	106
40	116	73	80	120
41	110	65	73	104
42	93	65	61	78
43	101	53	77	103
44	101	59	77	109
45	103	64	81	123
46	109	61	68	124
47	113	66	82	116
48	112	61	75	114
49	112	61	68	106
50	108	62	68	104
51	102	62	67	100
52	79	52	49	79
53	82	53	50	63
54	93	61	60	93
55	86	62	61	84
56	96	60	62	94
57	99	53	69	112
58	83	53	48	79
59	93	66	57	87
60	81	68	51	80
61	95	63	60	87
62	79	67	49	79
63	104	66	72	100
64	113	62	78	110
65	110	61	67	106
66	108	62	68	104
67	108	62	68	99
68	102	62	73	94
69	101	61	80	93
70	102	60	76	97
71	95	65	71	96
72	108	66	83	108
73	87	56	68	103
74	99	58	68	99
75	107	69	71	102
76	99	60	66	93
77	100	62	77	100
78	106	65	70	114
79	107	57	72	96

80	92	48	70	99
81	87	50	48	74
82	89	60	63	81
83	110	71	79	98
84	96	52	69	98
85	103	71	74	100
86	86	70	71	96
87	88	55	61	86
88	78	46	47	71
89	91	57	68	101
90	61	34	50	53
91	102	60	71	100
92	91	56	56	77
93	94	58	69	89
94	104	63	80	114
	9516	5799	6446	9302



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**PROGRAM PASCASARJANA**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> [pps@umsu.ac.id](mailto:pps@umsu.ac.id) [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 1373/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021  
Lamp. : -  
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 06 Rab. Akhir 1443 H  
11 November 2021 M

Kepada Yth :

**Kepala Sekolah**

1. SMA IT AL-FITYAN MEDAN
2. SMA AL-AMJAT SUNGGAL

di

Tempat.-

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.*

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Delvi Andriadi**  
NPM : 1920060053  
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPEMIMPINAN DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA IT DI MEDAN.

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.*



Medan, 06 Rab. Akhir 1443 H  
11 November 2021 M

Direktur,



**Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH., M.Hum**  
NIDN. 1012125601

C.c File



**YAYASAN HAJI HASBALLAH YUNUS**  
**PERGURUAN ISLAM AL-AMJAD**  
**SMA SWASTA AL-AMJAD**  
**AKREDITASI : A**

Izin Pendirian No : 421.3/1502/DIS PMPPTSP/6/IX/2019

NPSN : 69992945

Jalan Merpati Nomor 81 Kelurahan Sei Sikambing-B Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan – 20122

Tel: (061) 4208 5547 HP: 0812 7682 7787 E-Mail: [perguruanalamjad@gmail.com](mailto:perguruanalamjad@gmail.com)

[www.perguruanalamjad.com](http://www.perguruanalamjad.com)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 0220/SMA/PIA/IV/2022

Sesuai dengan surat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Nomor : 1373/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021 tanggal 11 November 2021 perihal Permohonan Izin Riset di SMA Swasta Al-Amjad Medan atas nama :

Nama : **Delvi Andriadi**  
NPM : 1920060053  
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan dan Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA IT di Medan

Benar nama tersebut telah selesai melaksanakan riset di SMA Swasta Al-Amjad Medan

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 21 April 2022

Kepala SMA Swasta Al-Amjad

**Rizki Hidayat Lubis, S.Pd. Gr**

NIPY.19890115 1603

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 273/AFSM/SMAIT/IV/2022

Yang bertandatangan di bawah ini Kepala Sekolah Menengah Atas (SMA) Al-Fityan Medan Jalan Keluarga Lingkungan IX, Kelurahan Asam Kumbang Kecamatan Medan Selayang Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Sesuai dengan surat Izin Penelitian dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, maka bersama ini menerangkan bahwa :

Nama : DELVI ANDRIADI  
N P M : 1920060053  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Adalah benar telah melakukan Penelitian untuk kebutuhan Tesis dari Juli 2021 sampai September 2021 dengan judul :

**“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan dan Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Jaringan Sekolah Islam Terpadu di Kota Medan ”.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, 22 April 2022  
Kepala Sekolah SMAIT Al-Fityan  
  
**PILMON GINTING, S.Pd**