

PENINGKATAN KEPUASAN KERJA GURU MADRASAH SWASTA MELALUI PERBAIKAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI

Hamdani ¹, Sumardi ², Henny Suharyati ²

¹Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Depok, Jawa Barat

²Program Pascasarjana Universitas Pakuan,

Email: pasca@unpak.ac.id

ABSTRACT

The research was classified as a correlational study which consist of two independent variables, namely Principal Transformational Leadership and Oragnizational Culture and one dependent variable, namely Teachers Job Satiusfaction. The purpose of this research is to determine The correlation between Pricipal Transformational Leadership and Organizational Culture with Teacher's Job Satisfaction in Elementary school at Tapos se subdistrict in Depok City. The respondents of this research are one hundred teachers from junior high school which are selected by Proportional Random sampling. The method used is the survey and data analysis technique using simple statistical test correlation and multiple correlation and simple linear regression and partial correlation test. The research has three conclusions, they are : First there is positive and very significant correlation between Principal Transformational Leadership with teacher's Job Satisfaction. The result of a correlation coefficient $r_{y1} = 0,71163$ and a coefficient correlation of determination $r_y^2 = 0,5064$ which means that the contribution of Principal Transformational Leadership to Teachers Job Satisfaction is 50,64% which regression equation of $\hat{Y} = 70,55931 + 0,600932X_1$. Second, there is positive and very significant correlation between Organizational Culture with teacher's Job Satisfaction. The result of a correlation coefficient $r_{y1} = 0,68834$ and a coefficient correlation of determination $r_y^2 = 0,4738$ which means that the contribution of Organizational Culture to Teachers Job Satisfaction is 47,38% which regression equation of $\hat{Y} = 68,58387 + 0,61422X_2$. Third, there is positive and very significant correlation between Principal Transformational Leadership and Organizational Culture with teacher's Job Satisfaction. The result of a correlation coefficient $r_{y.X1.X2} = 0,7143$ and a coefficient correlation of determination $r_y^2 = 0,5102$ which means that the contribution of Principal and Organizational to Teachers Job Satisfaction is 51,02% which regression equation of $\hat{Y} = 67,958 + 0,600932X_1 + 0,1537X_2$.

Keyword: Transformational Leadership, Organizational Culture and Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini dikelompokkan dalam penelitian korelasional antara dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dan satu variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Guru. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mmepelajari

hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru di MI Swasta Sekecamatan Tapos Kota Depok. Responden penelitian adalah guru dengan jumlah sampel 100 orang yang diambil secara *proportional random sampling*. Metode yang digunakan yaitu metode survey dan teknik analisis data dengan uji statistik korelasi sederhana dan korelasi ganda serta uji regresi linear sederhana, uji regresi linear ganda dan uji korelasi parsial. Dari hasil penelitian ditemukan tiga kesimpulan, yaitu : *Pertama* terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru yang menghasilkan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,71163$, koefisien determinasi $r_y^2 = 0,5064$ yang berarti kontribusi skor varian Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru sebesar 50,64% dan persamaan regresi $\hat{Y} = 70,55931 + 0,600932X_1$. *Kedua* terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru yang menghasilkan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,68834$, koefisien determinasi $r_y^2 = 0,4738$ yang berarti kontribusi skor varian Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru sebesar 47,38% dan persamaan regresi $\hat{Y} = 68,58387 + 0,61422X_2$. *Ketiga* terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru yang menghasilkan koefisien korelasi $r_{y.X1.X2} = 0,7143$, koefisien determinasi $r_y^2_{X1.X2} = 0,5102$ yang berarti kontribusi skor varian Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru sebesar 51,02% dan persamaan regresi $\hat{Y} = 67,958 + 0,600932X_1 + 0,1537X_2$.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Masalah tenaga kerja yang sering dihadapi oleh berbagai negara yang sedang berkembang sangat mempengaruhi lajur pertumbuhan ekonomi dan stabilitas bangsa dan negara. Permasalahan tenaga kerja yang paling banyak dikemukakan adalah masalah sikap, mental, dan norma-norma atau budaya kerja, masalah peningkatan mutu, kemampuan kerja guru dan karyawan, serta masalah peningkatan kesejahteraan guru atau karyawan baik fisik maupun rohani.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada pada saat ini mengharuskan kita berpikir dengan bijak cara memberdayakan sumber daya manusia secara maksimal.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pengamalan agama, peningkatan pendidikan, peningkatan kesejahteraan, peningkatan kesehatan, peningkatan kesempatan kerja, pengendalian kependudukan, pemeliharaan lingkungan hidup, dan perencanaan karier. Agar tersedia sumber daya manusia yang handal, dibutuhkan pendidikan yang berkualitas. Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh dan panutan bagi peserta didik, dan lingkungannya, karena itu guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, wibawa, dan disiplin. Guru merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan karena berhadapan langsung dengan para peserta didik

dalam proses pembelajaran di kelas. Di tangan guru mutu kepribadian peserta didik dibentuk oleh sosok guru yang berkompeten, bertanggung jawab, terampil, dan berdedikasi tinggi.

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: (1) Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru? (2) Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru? (3) Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru?

Kepuasan Kerja Guru

Guru adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama sekolah/lembaga pendidikan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif mewujudkan tujuan lembaga. Guru ini menjadi pelaksana yang menunjang pencapaian tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran, dan perasaan serta keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran, sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja guru seharusnya diciptakan sebaik-baiknya supaya dedikasi, kecintaan, dan disiplin guru meningkat. Menurut Abdurrahmat Fathoni (2009:h.174) kepuasan kerja emosional yang menyenangkan dalam mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan itu dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar lapangan.

Marihot Tua Effendi Hariandja (2009: h.290-291) memberikan definisi kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan, dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu 1) gaji; 2) pekerjaan itu sendiri; 3) Rekan sekerja; 4) atasan; 5) promosi; 6) lingkungan kerja. Fred Luthans (2011: h.141).

Berdasarkan hasil analisis dan kajian teori tentang kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kepuasan kerja guru adalah perasaan individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan, dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai. Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu 1) gaji; 2) pekerjaan itu sendiri; 3) Rekan sekerja; 4) atasan; 5) promosi; 6) lingkungan kerja.

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Husain Usman (2009:h.3) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi, mempelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu untuk kreatif dan inovatif, serta membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Abdul Kadim (2011:h.165) berpendapat kepemimpinan transformasional kepala sekolah hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang dihadapi saat ini bukan zaman ketika manusia dapat mengkeritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan. Dalam terminologi motivasi, manusia di era ini adalah manusia yang memiliki keinginan mengaktualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri.

James L. Gibson (2012:h.356) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah perilaku untuk memberikan inspirasi, motivasi kepada pengikutnya dalam pencapaian tujuan bersama. Abd. Kadim Masaong dan Arfan A. Tilome (2011:h.166) berpendapat bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi dimasa datang. Fred Luthans (2011:h.430) memberikan definisi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah *transformatioanal leaders is that they seek to empower and elevate followers*. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang berusaha untuk memperkerjakan dan meningkatkan bawahannya.

Berdasarkan kajian teori di atas, maka dapat disintesis bahwa, kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah perilaku untuk memberikan inspirasi, motivasi kepada pengikutnya dalam pencapaian tujuan bersama. Adapun faktor-faktornya adalah 1) memberikan karisma, yaitu keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya dan perilaku yang dapat dijadikan contoh, 2) memberikan stimulus intelektual, yaitu kemampuan untuk memperoleh berbagai informasi berfikir abstrak, menalar, dan bertindak secara efisien dan efektif dalam pemberian rangsangan berpikir yang rasional dalam memecahkan permasalahan, 3) memberikan hadiah/penghargaan, yaitu sesuatu yang diberikan pada seseorang atau kelompok jika mereka mendapatkan prestasi di bidang tertentu terhadap apa yang telah dikerjakan, 4) melatih kemandirian, yaitu berusaha secara sendiri dalam menyelesaikan tugas masing-masing.

Budaya Organisasi

Anwar Prabu Mangkunegara (2005:h.113) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Untuk memahami sebuah organisasi dapat dilakukan dengan cara memahami budayanya. Setiap organisasi mengembangkan rangkaian inti asumsi, pemahaman, dan peraturan implisit yang mengatur sikap sehari-hari di lingkungan pekerjaan. Stepen P. Robins dan Timothy A. Judge (2013:h.546) mengemukakan bahwa *Organizational cultures refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*. Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama yang dilaksanakan oleh anggota dan yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lain.

Fred Luthan (2011:h.72) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pemaknaan terhadap norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dan mengarahkan perilaku anggota organisasi. Faktor-faktornya yaitu a) Keteraturan perilaku yang dapat diamati (seperti bahasa yang digunakan, istilah-istilah tertentu, dan ritual yang berhubungan dengan rasa hormat dan sikap, b) norma-norma (standar perilaku yang ada, bagaimana melakukan pekerjaan).c) nilai-nilai dominan (nilai-nilai utama dan harapan organisasi), d) filosofi (kebijakan yang ditetapkan organisasi tentang bagaimana karyawan atau pelanggan diperlakukan), e) aturan-aturan (pedoman yang mengatur tata cara pergaulan dalam organisasi).

Berdasarkan uraian teori-teori di atas dapat disintesis bahwa budaya organisasi adalah pemaknaan terhadap norma-norma, nilai-nilai yang berlaku dan mengarahkan perilaku anggota organisasi. Faktor-faktornya yaitu a) keteraturan perilaku yang dapat diamati (seperti Bahasa yang digunakan, istilah-istilah tertentu, dan ritual yang berhubungan dengan rasa hormat dan sikap), b) norma-norma (standar perilaku yang ada, bagaimana melakukan pekerjaan), c) nilai-nilai dominan (nilai-nilai utama dan harapan organisasi), d) filosofi (kebijakan yang ditetapkan organisasi tentang bagaimana karyawan dan

pelanggan diperlakukan), e) aturan-aturan (pedoman yang mengatur tata cara dalam pergaulan organisasi).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode Survey. Metode survey dengan pendekatan korelasional. untuk mengukur kadar hubungan antara instrumen kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1), dan budaya organisasi (X_2), dengan kepuasan kerja guru (Y) baik masing-masing maupun bersama-sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus Honorer pada MI. Swasta di lingkungan KKM.MI Sekecamatan Tapos Kota Depok. Populasi yang terjangkau berjumlah 135 orang berasal dari 12 DI Tapos Kota Depok. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *proportional random sampling*. Data dalam penelitian ini berbentuk skor yang terbagi menjadi tiga jenis, yaitu skor yang berhubungan dengan kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi. Data penelitian yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Suatu item dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil uji validitas dengan korelasi pearson diperoleh hasil : (1) Untuk variabel Kepuasan Kerja Guru dari 40 item instrumen pernyataan diperoleh jumlah item instrumen yang valid 34 item. (2) Untuk variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dari 40 item instrumen pernyataan diperoleh jumlah item yang valid 34 item. (3) Untuk variabel Budaya Organisasi, dari 40 item instrumen pernyataan diperoleh jumlah item yang valid 35 item.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan keajegan hasil instrumen, artinya instrumen dapat memberikan hasil yang relatif sama jika diberikan kepada subjek yang sama, meskipun dilakukan di tempat dan waktu berbeda. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach*, dan suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach $\geq 0,7$. Dan diperoleh koefisien untuk Kepuasan Kerja Guru adalah 0,855, Kepemimpinan Transformasional adalah 0,813 dan variabel Budaya Organisasi adalah 0,873. Dengan demikian semua item variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan yaitu *Liliefors*, dengan ketentuan galat taksiran adalah normal jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ sedangkan galat taksiran tidak normal jika $L_{hitung} > L_{tabel}$. Uji normalitas galat taksiran Y atas X_1 diperoleh nilai L_{hitung} $0,06514 < L_{tabel}$ untuk n 100 pada $\alpha=0,05$ yaitu 0,0886, Dengan demikian, galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_1$) persamaan regresi antara variable Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk galat taksiran Y atas X_2 diperoleh nilai L_{hitung} $0,07259 < L_{tabel}$ yang bearti galat taksiran Y atas X_2 berasal dari populasi normal.

Uji Homogenitas

Dari hasil pengujian homogenitas data dengan menggunakan uji barlet untuk varians kelompok data Y atas X_1 diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} = 80,88393$, sedangkan χ^2_{tabel} untuk derajat

kebebasan = 82,2921 dan taraf signifikansi = 0,05 sebesar = 124,2921, Persyaratan varians homogen adalah jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians kelompok data Y atas X_1 adalah homogen.

Sementara untuk varians kelompok data Y atas X_2 diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} = 53,1576$ sedangkan χ^2_{tabel} untuk dk = 56 dan taraf signifikansi = 0,05 sebesar = 74,46832, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians kelompok data Y atas X_2 adalah homogen.

Uji Linearitas

Uji linieritas sebagai salah satu persyaratan untuk menggunakan korelasi *Product Moment Pearsons* menunjukkan bahwa F_{hitung} tuna cocok = 0,09028, sedangkan F_{tabel} untuk dk 43 : 55 (pembilang = 43 dan penyebut = 55) dengan taraf signifikansi 0,05 = 1,6003. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}(\alpha = 0,05)$. Syarat linear adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dengan demikian persamaan regresi Kepuasan Kerja Guru atas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah maka bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 70,55931 + 0,600932 X_1$, adalah linier

Uji linieritas regresi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah atas Budaya Organisasi dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearsons* menunjukkan bahwa F_{hitung} tuna cocok = 0,022, sedangkan F_{tabel} untuk dk 40 : 58 (pembilang = 40 dan penyebut = 58) dengan taraf signifikansi 0,05 = 1,6003. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}(\alpha = 0,05)$. Syarat linear adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 68,58387 + 0,61422 X_2$ adalah linier.

Uji Hipotesis

1. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dengan Kepuasan Kerja Guru Guru (Y)

n	Koefisien Korelasi (r_{y1})	t_{hit}	t_{tab}	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
100	0,71163	14,258	1,661	2,365

Berdasarkan perhitungan regresi, hubungan fungsional antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 70,559 + 0,6001 X_1$.

Hasil perhitungan koefisien korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,71163 dan nilai koefisien determinasi (r^2_{y1}) sebesar 0,51. Hal ini menunjukkan bahwa 51 % variabel Kepuasan Kerja Guru dapat diterangkan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah..

Uji signifikansi koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 111,908$ sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 = 3,938 dan taraf signifikansi 0,01 = 6,9008. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Syarat signifikan adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga korelasi antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) adalah sangat signifikan ($t_h = 111,908 > 6,9008 = t_{(\alpha = 0,01)}$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru.

2. Hubungan antara Budaya Organisasi (X_2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

n	Koefisien Korelasi (r_{y2})	t_{hit}	t_{tab}	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
100	0,68834	12,9399	1,661	100

Berdasarkan perhitungan regresi, hubungan fungsional antara Budaya Organisasi (X_2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 68,58387 + 0,61422 X_2$.

Uji signifikansi regresi menunjukkan bahwa F_{hitung} regresi = 112,26, sedangkan F_{tabel} untuk dk 1 : 98 (pembilang = 1 dan penyebut = 98) dengan taraf signifikansi 0,05 = 3,938, dan taraf signifikansi 0,01 = 6,9008. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Syarat signifikan adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga persamaan regresi antara variabel Budaya Organisasi (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) yang ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 68,58387 + 0,61422 X_2$ bersifat sangat signifikan ($F_h = 112,26 > 6,9008 = F_{t(\alpha = 0,01)}$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru.

Uji linieritas sebagai salah satu persyaratan untuk menggunakan korelasi *Product Moment Pearsons* menunjukkan bahwa F_{hitung} tuna cocok = 2,022, sedangkan F_{tabel} untuk dk 40 : 58 (pembilang = 40 dan penyebut = 58) dengan taraf signifikansi 0,05 = 1,6003. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}(\alpha = 0,05)$. Syarat linear adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dengan demikian, korelasi *Product Moment Pearson* dapat digunakan.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,66834 dan nilai koefisien determinasi (r^2_{y1}) sebesar 0,47. Hal ini menunjukkan bahwa 47 % variabel Kepuasan Kerja Guru dapat diterangkan oleh variabel Budaya Organisasi.

Uji signifikansi koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 12,9399$ sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 = 1,661 dan taraf signifikansi 0,01 = 2,365. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Syarat signifikan adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga korelasi antara variabel Budaya Organisasi (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) adalah sangat signifikan ($t_h = 12,9399 > 2,365 = t_{t(\alpha = 0,01)}$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Jumlah observasi (n)	Koefisien Korelasi (r_{y12})	F_{hit}	F_{tab}	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
		50,527		

100

0,7143

3,0902

4,8309

Berdasarkan perhitungan regresi, hubungan fungsional antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut $\hat{Y} = 67,958 + 0,4663 X_1 + 0,1537 X_2$.

Uji signifikansi regresi ganda menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 50,527$, sedangkan F_{tabel} untuk db 2 : 97 (pembilang = 2 dan penyebut = 97) dengan taraf signifikansi 0,05 = 3,0902, dan taraf signifikansi 0,01 = 4,8309. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Syarat signifikan adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga regresi ganda antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) yang ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 67,958 + 0,4663 X_1 + 0,1537 X_2$ bersifat sangat signifikan ($F_h = 50,527 > 4,8309 = F_{t(\alpha = 0,01)}$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Kompetensi Pedagogik dan Budaya Organisasi secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi, kekuatan hubungan antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan variabel Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) adalah $R = 0,7143$, dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,502. Hal ini menunjukkan bahwa 50,2 % variabel Kreativitas Guru dapat diterangkan oleh baik variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan variabel Budaya Organisasi

PEMBAHASAN

Berdasarkan apa yang telah diteliti, terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan kepuasan kerja guru. Ini berarti bahwa kreativitas guru sebagai unsur utama seorang guru atau pendidik, karakteristik seorang guru ternyata memiliki peranan yang cukup besar terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja guru di sekolah.

Upaya peningkatan kepuasan kerja guru dapat dilakukan melalui : Guru di beri motivasi untuk selalu menciptakan ide-ide baru, sehingga dalam melaksanakan pembelajaran tidak monoton dan membosankan. Selalu terbuka dan berbagi pengalaman baru dengan sesama rekan kerja dalam proses pembelajaran, sehingga dapat terjalin kebersamaan dan bertukar pengalaman dengan guru lain juga dengan pimpinan. Berusaha mengembangkan diri dengan mengikuti MGMP atau mengikuti pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pendidikan, dan mengikuti pendidikan yang linier dengan mata pelajaran yang diampu, menanamkan kepercayaan diri yang tinggi kepada guru, sehingga guru akan memiliki keberanian dalam pembelajaran, dan apapun yang dilakukan guru pasti ada resiko baik maupun buruk.

Kemampuan budaya organisasi akan berdampak pada keberhasilan guru dengan siswa sehingga sekolah yang mempunyai budaya organisasi yang baik akan mampu menghadirkan berbagai penemuan-penemuan yang bermanfaat untuk proses pembelajaran, sehingga budaya organisasi menjadi salah satu faktor penunjang peningkatan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan penelitian tersebut dihasilkan, terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Dengan demikian diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan kreativitas guru melalui peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan suatu pendidikan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur yaitu kemampuan guru dalam proses pembelajaran,

kegiatan proses pembelajaran tidak hanya mencakup antara guru dan siswa saja tetapi kemampuan dan keahlian guru dalam mengatur perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, berinteraksi dengan siswa dalam proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran siswa sampai kepada memberikan penilaian kepada siswa dengan hasil belajar yang menyeluruh dan mampu mengembangkan seluruh potensi yang ada di dalam diri siswa dan kemampuan tersebut akan di dapat oleh guru apabila guru tersebut membuka dirinya dengan mengikuti berbagai macam pelatihan, pendidikan, seminar untuk meningkatkan kemampuan profesinya.

Upaya peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan lebih optimal bila di iringi dengan peningkatan budaya organisasi, hal ini dikarenakan guru itu sendiri sebagai seorang individu yang tidak lepas dari masalah-masalah yang di hadapinya baik masalah pribadi, sosial atau pun permasalahan profesinya, maka dengan budaya organisasi yang dikelola dengan baik guru tersebut akan mampu fokus pada peningkatan proses pembelajarannya demi tercapainya tujuan pembelajaran di dalam kelas dengan peserta didiknya dengan meningkatkan kemampuan kreativitasnya.

KESIMPULAN

Pertama bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah. *Kedua* bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan budaya organisasi sekolah. *Ketiga* bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dan peningkatan budaya organisasi secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Kadim Masaon. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelegence*. Bandung: Alfabeta.
- Abdurrohmat Fathoni.2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta
- E. Mulyasa, 2004. *Implementasi Kurikulum 2004 Panduan pembelajaran KBK*. Bandung: Remaja Rosdaya Karya.
- Edy Sutrisno,2010 *Budaya Organisasi* , Cetakan kedua, Jakarta, Predana Media Grup.
- Fred Luthans,2011, *Organizational Behavior*, New York.Mc Graw Hill
- Gary Yukl,2009. *Leadership In Organization*.New York:
- Gibson,L., James,John M. Ivancevich, James H. Donnely Jr., Robert
- konopaske, 2012 *Organization Behavior Structure Process*, New York, McGraw Hill Company.
- Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Berbisnis yang Kompetitif*.Yogyakarta: Gadjra Mada University Press. Personalia dan Sumber universitas Gadjah Mada.

-
- Hani Handoko.2001. *Manusia Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Harmer. 2003. *The Practice of English Language Teaching*. Edindurgh Gate. England.Longman
- Husaini Usman.2009. *Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, konopaske, Matesson, 2008 *Organizational Behavior and Management*, New York, McGraw Hill.
- Jason.A. 2009. *Organizational Behavior New York*
- Jenifer M. George and Gareth R.Jones 2002. *Understanding and Managing Organazational Behavior. Limited State of America Pearson Educate*.New york