

Kepuasan Kerja Guru
(Studi Korelasi Antara Iklim Organisasi dan kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru)

Prof. Dr. Isman Kada, MM¹⁾

¹⁾Dosen Pascasarjana Universitas Pakuan

Herman, Endang Rahmat, Odih Sumirat²⁾

²⁾Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Pakuan

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of teachers and school leadership to teacher job satisfaction and jointly between organizational climate and leadership sekolah with teacher job satisfaction. Research conducted at the Junior High School located in the eastern district of Bogor by civil service teachers as many as 154 samples randomly selected people (proportional random sampling). The method of collecting research data in the field using survey methods, while the statistical analysis using the technique of correlation analysis, simple regression analysis, and multiple regression analysis. Measurements taken hypothesis at significance level $\alpha = 0:05$ and at significance level $\alpha = 0.01$, respectively.

Based on the calculation results obtained from the three main research results are: First, there is a positive relationship and very significant between organizational climate and teacher job satisfaction indicated by a correlation coefficient of 0.38 and a coefficient r_{y1}^2 determinant of 0.3906, thereby contributing Organizational Climate variables (X1) to the professional competence of teachers (Y) of 39.06%. This means that the variation of teacher job satisfaction is determined by the Organizational Climate. Secondly, there is a positive relationship and very significant between school leadership and job satisfaction of teachers indicated by a correlation coefficient of 0.4395 and r_{y2}^2 determinant coefficient of 0.1928, so the contribution of variable X2 to Y by 19.28%. This means that the variation of teacher job satisfaction is determined by the Principal Leadership. Third, there is a very significant positive relationship between motivation and work and school leadership together with job satisfaction of teachers demonstrated by multiple correlation coefficient ($r_{y2.12}$) amounted to 0,467, and the determinant coefficient so that the contribution of X1 and X2 to Y by 46 , 70%. This means the variation that occurs in teacher job satisfaction is determined jointly by the Climate Organization and the leadership of the Principal.

Keywords : Climate Organization, Work Motivation, Principal Leadership

A. PENDAHULUAN

Pendidikan berkualitas merupakan dambaan setiap bangsa, lembaga pendidikan bahkan dambaan setiap individu. Orang tua mengharapkan anak-anak mereka mendapatkan pendidikan yang berkualitas agar mampu bersaing dalam memperoleh berbagai peluang dalam meraih pekerjaan maupun dalam menjalani kehidupan. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, orang tua dan masyarakat.

Akhir-akhir ini dunia pendidikan banyak disoroti berbagai pihak, terutama berkenaan dengan perannya dalam membentuk manusia berkualitas. Hal ini tentunya tidak lepas dari paradigma yang dikembangkan dalam mengelola proses dan hasil belajar siswa sebagai integral dari sistem pendidikan. Dengan tidak mengesampingkan arti penting dari keberhasilan yang telah ditempuh kegiatan pendidikan, khususnya pendidikan formal, muncul beberapa permasalahan mendasar yang sangat mempengaruhi terhadap esensi lembaga pendidikan itu sendiri dan bahkan terhadap eksistensi di tengah-tengah peraturan internasional pada berbagai bidang kehidupan yakni kecenderungan rendah dan lemahnya kualitas pendidikan

Berdasarkan data Indeks Pembangunan Manusia (*Human Development Indeks/ HDI*) tahun 2011 menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia berada pada urutan ke-124 dari 187 negara di dunia. Rangking Indonesia ini lebih rendah dari beberapa negara ASEAN antara lain Malaysia rangking ke-61, Singapura rangking ke-27, Brunei ke-37, Thailand ke-103, dan Filipina ke-112. Pendidikan menyumbangkan faktor penting atas pembangunan sumber daya manusia.

Guru merupakan salah satu faktor dominan yang mempengaruhi keberhasilan anak didik dalam transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi serta internalisasi etika dan moral. Tidak berlebihan jika terjadi kegagalan terhadap anak didik dalam pendidikan maka yang pertama kali dikambinghitamkan adalah guru.

Masa sekarang keberadaan guru dituntut tidak hanya sebagai pengajar, seperti fungsi utamanya yang terlihat selama ini, akan tetapi beralih menjadi pelatih, pembimbing, dan manajer belajar. Sebagai pelatih, seorang guru mendorong anak didiknya untuk menguasai alat belajar, memotivasi untuk bekerja keras, dan mencapai prestasi yang setinggi-tingginya serta menghargai pengetahuan dan hasil belajar. Sebagai pembimbing guru berperan sebagai sahabat, menjadi pribadi teladan sehingga mengundang rasa hormat dan keakraban dari anak didik. Sebagai manajer belajar seorang guru membimbing anak didik belajar, mengambil prakarsa, dan mengeluarkan ide-ide baik yang dimilikinya.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi karena akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sehingga mutlak harus mendapat perhatian khusus.

Kepuasan kerja guru merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja guru terhadap segala kegiatan dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik. Guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi, akan semakin bergairah dalam proses belajar mengajar, memiliki persepsi positif terhadap setiap karakteristik pekerjaan maupun sikap sesama rekan kerja atau pun pimpinan,

bersikap terbuka, menjalin komunikasi yang baik dengan setiap warga sekolah, mudah menerima hal-hal yang baru untuk pengembangan kariernya, melek teknologi, selalu berantusias untuk meningkatkan prestasi kerjanya, selalu berusaha untuk menandai yang terbaik secara sehat, proporsional dan dinamis dalam setiap kesempatan yang dimilikinya dengan tidak melihat karakteristik pekerjaan, selalu merasa terlibat dirinya sebagai bagian dari kelompok organisasi pendidikan sehingga akan selalu mendukung setiap kegiatan untuk meningkatkan mutu sekolah tersebut.

Secara faktual, berdasarkan hasil laporan Pembantu Kepala Sekolah bidang kurikulum di lingkungan SMP Negeri yang ada di wilayah Bogor Timur yang terdiri atas Kecamatan Cileungsi, Gunungputri, Klapanunggal, Jonggol, Sukamakmur, Cariu dan Tanjungsari dari bulan Januari hingga bulan Juni 2012 ditemukan beberapa data yang mengidentifikasi rendahnya kepuasan kerja guru. Rendahnya kepuasan kerja guru tersebut antara lain ditunjukkan dari data hasil survei awal yang menyatakan bahwa rata-rata Guru yang hadir tepat waktu 40 persen, padahal seharusnya guru hadir di sekolah sebelum bel tanda masuk dibunyikan. Guru yang mendapat fasilitas sarana penunjang sesuai dengan yang diharapkan 40 persen, sarana penunjang sangat berperan dalam kemudahan guru mengajar. Kenyamanan guru saat bekerja karena lingkungan bersih, indah, tertib dan tenang serta adanya kerja sama dengan rekan kerja 45 persen. Promosi jabatan guru dalam peningkatan karir 40 persen, padahal seharusnya semua guru mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi dan peningkatan jabatan atau karir. Pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi dan sanksi dari pimpinan bagi guru yang tidak disiplin 20 persen.

Hal ini disebabkan beberapa hal, antara lain iklim organisasi sekolah yang kurang kondusif, kepemimpinan kepala sekolah, merosotnya disiplin kerja guru, tingkat kesejahteraan guru yang memprihatinkan, tingkat pendidikan guru masih di bawah standar dari yang ditetapkan.

Faktor-faktor diatas yaitu iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru. Salah satu cara untuk mengetahui tingkat hubungan antara iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru perlu pembuktian melalui penelitian.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan maka permasalahan penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

- (1) Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru?
- (2) Apakah ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru?
- (3) Apakah ada hubungan antara motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja guru?
- (4) Apakah ada hubungan antara kreativitas kerja guru dengan kepuasan kerja guru?
- (5) Apakah ada hubungan antara produktivitas kerja guru dengan kepuasan kerja guru?
- (6) Apakah ada hubungan antara kompetensi profesional guru dengan kepuasan kerja guru?
- (7) Apakah ada hubungan antara komitmen kerja dengan kepuasan kerja guru?

- (8) Apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja guru?
- (9) Apakah ada hubungan antara kesejahteraan dengan kepuasan kerja guru?
- (10) Apakah ada hubungan antara tingkat pendidikan guru dengan kepuasan kerja guru?

Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, ternyata ruang lingkup masalah yang timbul sangat kompleks dan luas. Karena itu, masalah dalam penelitian ini perlu dibatasi dalam lingkup masalah hubungan iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru PNS SMP Negeri di Wilayah Timur Kabupaten Bogor yang berjumlah 251 guru dengan jumlah sekolah sebanyak 10 sekolah.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka masalah pokok yang diajukan adalah hubungan iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Masalah tersebut kemudian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru?

Kegunaan Penelitian

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat di bidang keilmuan atau ilmu perilaku organisasi dan manajemen. Kajian ini diharapkan menjadi sumbangan menambah wawasan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dan dapat mendorong untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Jika hasil penelitian ini terbukti dengan pembuktian secara empirik dimana ada hubungan positif antara iklim organisasi sekolah dengan kepuasan kerja guru, terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru, dan terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru, maka penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi Pemerintah Kabupaten Bogor dan Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor dalam pembuatan program yang terkait dengan peningkatan kepuasan kerja guru.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi sekolah-sekolah khususnya sekolah menengah pertama diutamakan bagi Kepala Sekolah sebagai bahan evaluasi kinerjanya dan masukan bagi guru-guru sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerjanya baik sebagai individu maupun kelompok sehingga secara bersama-sama dapat merencanakan langkah yang konkrit yang berkaitan dengan kepuasan kerja di masa yang akan datang.

Hasil penelitian ini pun diharapkan berguna bagi stakeholder serta masyarakat sebagai masukan untuk merancang program-program yang berkaitan dengan kepuasan kerja, sebab dalam rangka pendidikan berbasis masyarakat yang dicanangkan oleh pemerintah, keikutsertaan masyarakat dalam memikirkan pendidikan yang bermutu sangat diharapkan.

B. METODE PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran serta analisis fungsional dan derajat keterkaitan antara variabel, Iklim Organisasi Sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan Kepuasan kerja guru. Dengan menggunakan analisis statistik, secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- 1) Hubungan antara Iklim Organisasi Sekolah dengan Kepuasan kerja guru
- 2) Hubungan antara Kepemimpinan kepala sekolah dengan Kepuasan kerja guru.
- 3) Hubungan antara Iklim Organisasi Sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan Kepuasan kerja guru.

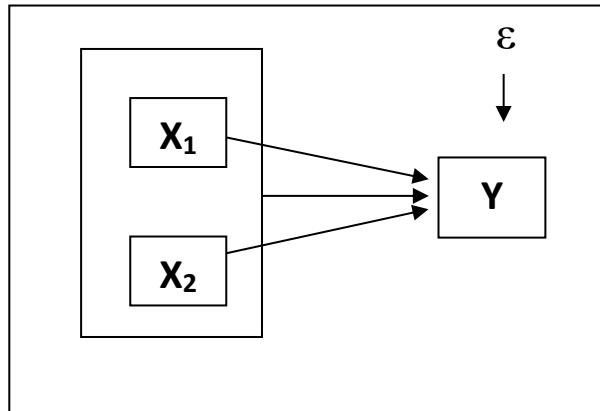
Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada guru Sekolah Menengah Pertama yang berada di Wilayah Timur Kabupaten Bogor yaitu, Kecamatan Gunungputri, Kecamatan Klapanunggal, Kecamatan Cileungsi, Kecamatan Jonggol, Kecamatan Cariu, Kecamatan Tanjungsari, Kecamatan Sukamakmur. di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor. Secara garis besar kegiatan penelitian ini dirancang dalam jadwal sebagaimana dituangkan pada tabel berikut:

Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan dua variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Data primer yang dibutuhkan adalah data mengenai Iklim Organisasi Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kepuasan kerja guru yang berasal dari guru PNS SMP Negeri yang berada di wilayah timur Kabupaten Bogor. Konstelasi masalah penelitian di buat seperti pada Gambar di bawah ini:



Keterangan :

X_1 = Iklim Organisasi Sekolah

X_2 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

Y = Kepuasan kerja guru

ϵ = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi di luar Iklim Organisasi Sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMP Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan yang berada di wilayah Timur Kabupaten Bogor dengan jumlah sekolah sebanyak 10 sekolah dan jumlah anggota populasi 251 orang guru.

Tabel 2. Populasi penelitian

NO	Nama Sekolah	Jumlah Guru PNS
1	SMPN 1 Klapanunggal	14
2	SMP Negeri 1 Cileungsi	46
3	SMP Negeri 2 Gunungputri	30
4	SMP Negeri 1 Gunungputri	40
5	SMP Negeri 1 Jonggol	35
6	SMP Negeri 2 Jonggol	14
7	SMP Negeri 1 Cariu	29
8	SMP Negeri 2 Cileungsi	12
9	SMP Negeri 1 Tanjungsari	14
10	SMP Negeri 1 Sukamakmur	17
	Jumlah	251

Langkah-langkah yang dilakukan untuk mengambil sampel penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan populasi terjangkau, yaitu guru Pegawai Negeri Sipil yang ada di wilayah Timur Kabupaten Bogor.
- b. Membuat kerangka sampel yang berisi semua unit yang termasuk dalam populasi terjangkau yaitu 251 orang, dengan cara menulis nomor urut 1 sampai dengan 251.

- c. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 0,05 (5%) sebagai berikut :

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

Dimana, n : Sampel
 N : Populasi
 e : Margin of error (± 0.05)

Dengan merujuk pada rumus di atas, maka sampel penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{251}{1 + 251(0,05)^2}$$

Teknik Pengolahan dan Analisa Data

Pengelolaan dan analisis data hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mendapatkan estimasi data setiap variabel penelitian dan nilai-nilai yang meliputi rata-rata skor, median, modus, simpangan baku dan distribusi frekuensi. Kemudian untuk keperluan pengujian hipotesis penelitian digunakan statistik inferensial dengan teknik regresi dan korelasi sederhana maupun ganda. Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengolahan dan analisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran ($Y - \hat{Y}$)
 Untuk menentukan apakah teknik analisis regresi dapat digunakan atau tidak untuk data penelitian ini, perlu diadakan pengujian normalitas distribusi populasi berdasarkan hasil pengolahan data. Pengujian normalitas distribusi populasi dilakukan dengan rumus “*Lilliefors*” kurva normal.
2. Uji Homogenitas Data Pengelompokkan Y atas X
 Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui homogenitas kelompok data populasi. Kalau data memiliki varians homogen, maka teknik analisis regresi digunakan untuk data penelitian. Uji ini dilakukan dengan cara mengelompokkan data penelitian berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu Iklim Organisasi (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2), dan Kepuasan Kerja Guru (Y). Untuk uji homogenitas varians digunakan “rumus *Barlett*”.
3. Persamaan Regresi Sederhana
 Persamaan regresi sederhana yang dicari dalam penelitian ini meliputi variabel Iklim Organisasi (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2), dan Kepuasan Kerja Guru (Y). Persamaan tersebut dapat ditulis sebagai berikut :
 - a. Persamaan regresi sederhana variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) atas variabel Iklim Organisasi (X_1), model persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = a + bX_1$
 - b. Persamaan regresi sederhana variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) atas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2), model persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = a + bX_2$.
 - c. Uji keberartian dan kelinearan persamaan regresi sederhana

Persamaan regresi sederhana variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) atas variabel Iklim Organisasi (X_1) dan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) perlu diuji keberartian dan kelinearannya. Uji ini dilakukan dengan mengelompokkan skor variabel Y. Kemudian hasil perhitungan dimasukkan ke dalam daftar ANAVA guna memperoleh nilai F_{hitung} .

- d. Mencari persamaan regresi ganda.
Model persamaan regresi ganda yang dipergunakan adalah:
 $\hat{Y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$. Sebelum model persamaan regresi ganda digunakan, persamaan ini perlu diuji keberartiannya. Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah persamaan regresi yang didapat tersebut berarti atau tidak berarti untuk menjelaskan mengenai hubungan antar variabel-variabel yang sedang diteliti.
- e. Mencari korelasi antar variabel.
Korelasi yang dimaksud adalah korelasi antara variabel Iklim Organisasi (X_1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2), dan Kepuasan Kerja Guru (Y). Tujuan mencari korelasi antara variabel penelitian adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel-variabel tersebut. Langkah selanjutnya mencari nilai koefisien korelasi dihitung dengan menggunakan rumus "*Product Moment*".
- f. Mencari Korelasi Parsial
Korelasi parsial yang dimaksudkan adalah hubungan antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) apabila variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dianggap konstan, dan hubungan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) apabila variabel Iklim Organisasi (X_1) dianggap konstan, uji keberartian koefisien korelasi parsial dilakukan dengan menggunakan uji t.
- g. Mencari Korelasi Ganda.
Perhitungan dimaksud adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel variabel Iklim Organisasi (X_1) dan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) dengan menggunakan statistik korelasi ganda atau r. Uji keberartian korelasi ganda dilakukan dengan menggunakan uji F.
- h. Mencari Korelasi Parsial.
Perhitungan ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui besarnya sumbangan (kontribusi) variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya sumbangan kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y), dilakukan melalui koefisien determinasi, yaitu dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya.

B. Hipotesis Statistik

- a) $H_0 : \rho_{y1} = 0$ Tidak terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja
 $H_1 : \rho_{y1} > 0$ Terdapat hubungan positif antara Iklim organisasi dengan kepuasan kerja
- b) $H_0 : \rho_{y2} = 0$ Tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan

- $H_1 : \rho_{y2} > 0$ kepala sekolah dengan kepuasan kerja
 Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja
- c) $H_0 : \rho_{y.12} = 0$ Tidak terdapat hubungan antara
 Iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kepuasan kerja
- $H_1 : \rho_{y.12} > 0$ Terdapat hubungan positif antara
 Iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kepuasan kerja

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

1. Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) menunjukkan bahwa rentang skor empirik yang dicapai dari 154 responden dalam variabel ini adalah terendah 86 dan tertinggi 169, sedangkan rentang skor teoritis tertinggi adalah 175. Berdasarkan nilai statistik teoritis tersebut diperoleh rerata ideal 105 dari ($\frac{175 + 35}{2} = 105$), sedangkan perolehan rerata empirik sebesar 127,29.

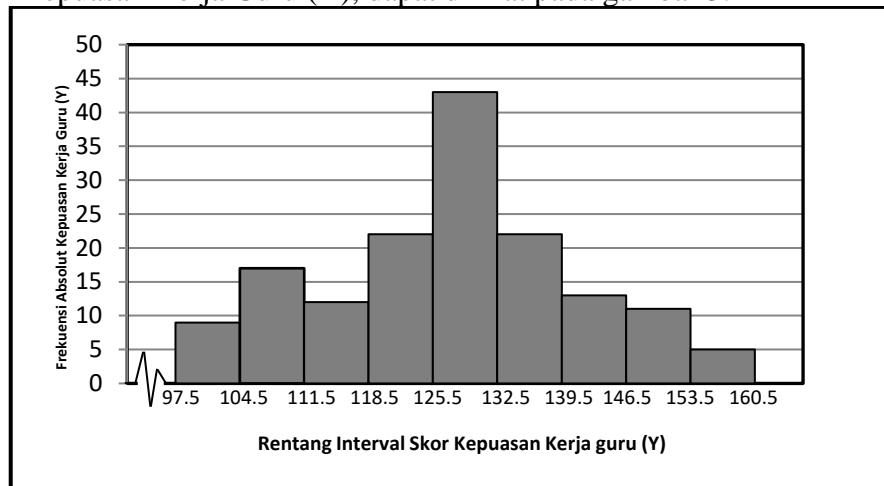
Hal ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja guru untuk wilayah timur kabupaten Bogor tergolong cukup mengingat nilai rerata empirik berada di atas rerata ideal. Lebih lanjut, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh median sebesar 128,27 modus sebesar 129 dan rerata sebesar 127,29, varians sampel sebesar 196,43 dan standar deviasi sebesar 14,015.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

No	Interval Nilai	Fabs	f rel (%)
1	98 - 104	9	5.84
2	105 - 111	17	11.04
3	112 - 118	12	7.79
4	119 - 125	22	14.29
5	126 - 132	43	27.92
6	133 - 139	22	14.29
7	140 - 146	13	8.44
8	147 - 153	11	7.14

9	154 - 160	5	3.25
Jumlah		54	100,00

Kecenderungan penyebaran distribusi frekuensi mengenai Kepuasan Kerja Guru (Y), dapat dilihat pada gambar 5.



Gambar 5. Histogram Data Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Berdasarkan sebaran frekuensi tiap interval seperti terlihat pada Tabel 7 dan Gambar 5 di atas, bahwa data variabel Kepuasan Kerja guru (Y) dalam penelitian ini memiliki perolehan skor paling banyak terdapat pada interval 126 - 132 dengan frekuensi sebanyak 51 (33,12%), sehingga data tersebut memiliki kelas modus 125,5 – 132,5. Dari variasi data diketahui sebanyak 78 guru atau 50,65% memiliki skor dibawah rata-rata , sebanyak 5 guru atau 3,25% berada pada nilai rata-rata dan sebanyak 71 guru atau 46,10% berada diatas nilai rata-rata.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh sebaran yang cenderung berdistribusi normal, hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan bahwa skor rerata (*mean*) sebesar 127,29, nilai tengah (*median*) sebesar 128,27, skor atau nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 129 tidak jauh berbeda.

2. Variabel Iklim Organisasi (X₁)

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner variabel Iklim Organisasi (X₁) menunjukkan bahwa rentang skor empirik yang dicapai dari 154 responden dalam variabel ini adalah terendah 86 dan tertinggi 169, sedangkan rentang skor teoritis tertinggi adalah 175. Berdasarkan nilai statistik teoritis tersebut diperoleh rerata ideal 105 dari ($\frac{175 + 35}{2} = 105$), sedangkan perolehan rerata empirik sebesar 140,56.

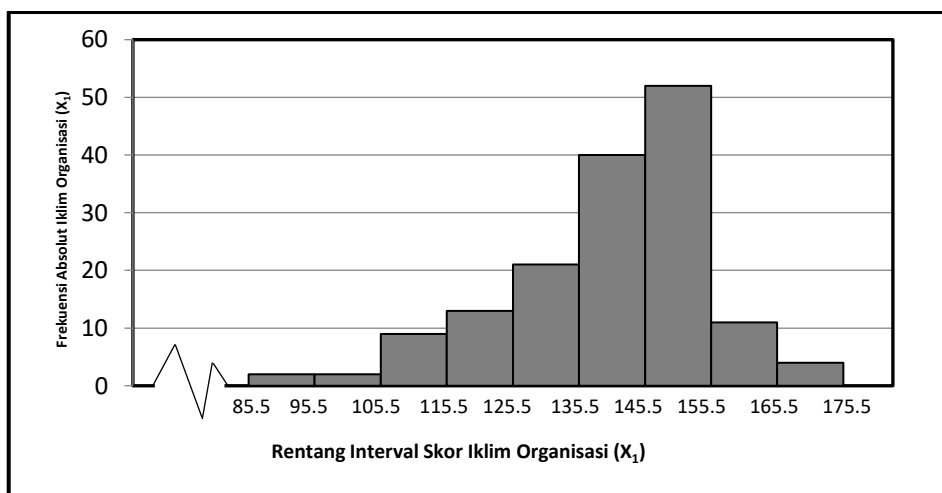
Hal ini mengandung pengertian bahwa Iklim Organisasi untuk wilayah timur kabupaten Bogor tergolong cukup mengingat nilai rerata empirik berada di atas rerata ideal. Lebih lanjut, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh median sebesar 143 modus sebesar 148,43 dan rerata sebesar

140,56, varians sampel sebesar 240,37 dan standar deviasi sebesar 15,50. Mencermati nilai skor rerata, median dan modus tidak jauh berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran skor variabel iklim organisasi (X_1), cenderung berdistribusi normal.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi (X_1)

No	Interval Nilai	Fabs	f rel (%)
1	86 - 95	2	1.30
2	96 - 105	2	1.30
3	106 - 115	9	5.84
4	116 - 125	13	8.44
5	126 - 135	21	13.64
6	136 - 145	40	25.97
7	146 - 155	52	33.77
8	156 - 165	11	7.14
9	166 - 175	4	2.60
Jumlah		54	100,00

Kecenderungan penyebaran distribusi frekuensi mengenai Iklim Organisasi (X_1), dapat dilihat pada gambar 6.



Gambar 6. Histogram Data Variabel Iklim Organisasi (X_1)

Berdasarkan sebaran frekuensi tiap interval seperti terlihat pada Tabel 8 dan Gambar 6 di atas, bahwa data variabel Iklim Organisasi (X_1)

dalam penelitian ini memiliki perolehan skor paling banyak terdapat pada interval 146 - 155 dengan frekuensi sebanyak 51 (33,77%), sehingga data tersebut memiliki kelas modus 145,5 – 155,5. Dari variasi data diketahui sebanyak 59 guru atau 38,31% memiliki skor dibawah rata-rata , sebanyak 8 guru atau 5,19,00% berada pada nilai rata-rata dan sebanyak 16 guru atau 40,00% berada diatas nilai rata-rata.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh sebaran yang cenderung berdistribusi normal, hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan bahwa skor rerata (*mean*) sebesar 140,56, nilai tengah (*median*) sebesar 145, skor atau nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 149 tidak jauh berbeda.

3. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂)

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂) menunjukkan bahwa rentang skor empirik yang dicapai dari 154 responden dalam variabel ini adalah terendah 123 dan tertinggi 164, sedangkan rentang skor teoritis tertinggi adalah 190. Berdasarkan nilai statistik teoritis tersebut diperoleh rerata ideal 105 dari ($\frac{190 + 36}{2} = 113$), sedangkan perolehan rerata empirik

sebesar 144,41. Hal ini mengandung pengertian bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk wilayah timur kabupaten Bogor tergolong cukup mengingat nilai rerata empirik berada di atas rerata ideal. Lebih lanjut, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh median sebesar 145 modus sebesar 146 dan rerata sebesar 144,41, varians sampel sebesar 88,56 dan standar deviasi sebesar 9,41. Mencermati nilai skor rerata, median dan modus tidak jauh berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran skor variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂), cenderung berdistribusi normal.

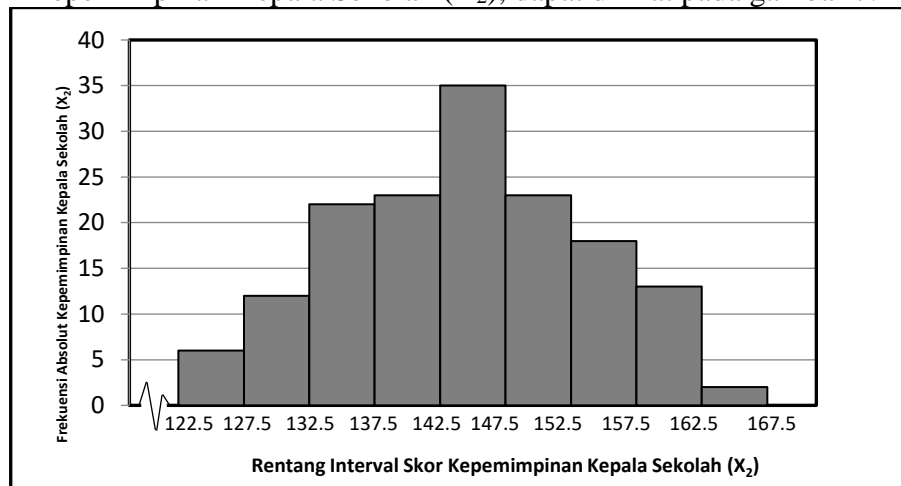
Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Sturgess, di dapatkan jumlah kelas interval sebanyak 9 dengan interval 5 selanjutnya data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂) dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂)

No	Interval Nilai	Fabs	f rel (%)
1	123 - 127	6	3.90
2	128 - 132	12	7.79
3	133 - 137	22	14.29
4	138 - 142	23	14.94
5	143 - 147	35	22.73
6	148 - 152	23	14.94
7	153 - 157	18	11.69

8	158 - 162	13	8.44
9	163 - 167	2	1.30
Jumlah		154	100,00

Kecenderungan penyebaran distribusi frekuensi mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2), dapat dilihat pada gambar 7.



Gambar 7. Histogram Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)

Berdasarkan sebaran frekuensi tiap interval seperti terlihat pada Tabel 9 dan Gambar 7 di atas, bahwa data variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dalam penelitian ini memiliki perolehan skor paling banyak terdapat pada interval 143 – 148 dengan frekuensi sebanyak 35 (22,73%), sehingga data tersebut memiliki kelas modus 142,5 – 147,5. Dari variasi data diketahui sebanyak 72 guru atau 46 % memiliki skor dibawah rata-rata , sebanyak 5 guru atau 0,03% berada pada skor nilai rata-rata dan sebanyak 77 guru atau 50,00% berada diatas skor nilai rata-rata.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh sebaran yang cenderung berdistribusi normal, hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan bahwa skor rerata (*mean*) sebesar 144,41, nilai tengah (*median*) sebesar 145, skor atau nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 146 tidak jauh berbeda.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis perlu dilakukan sebelum data dianalisis lebih lanjut. Pengujian persyaratan analisis yang dilakukan yaitu uji normalitas galat baku taksiran dan homogenitas. Uji normalitas galat baku taksiran dan homogenitas dilakukan sebagai persyaratan dalam menggunakan analisis regresi dan korelasi, sehingga data variabel bebas maupun variabel terikat harus berdistribusi normal dan bersifat homogen.

1. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) atas variabel Iklim Organisasi (X₁)

Hasil perhitungan normalitas galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_1$) variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) atas Iklim Organisasi (X₁) diperoleh nilai L_o maksimum 0,0545, sementara L_t sebesar 0,0718. Persyaratan normal adalah $L_o < L_t$ dengan demikian galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_1$) variabel Kompetensi profesional guru (Y) atas variabel Iklim Organisasi (X₁) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) atas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂)

Hasil perhitungan normalitas galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_2$) variabel Kepuasan Kerja guru (Y) atas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂) diperoleh nilai L_o maksimum 0,0464, sementara L_t sebesar 0,0718. Persyaratan normal adalah $L_o < L_t$ dengan demikian galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}_2$) variabel Kepuasan Kerja guru (Y) atas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 10. Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel X₁, X₂ dan Variabel Y dengan Menggunakan Uji *Lilliefors*

No.	Galat Baku Taksiran	L_o	L_t	Kesimpulan
1.	$Y - \hat{Y}_1$	0,0545	0,0718	Normal
2.	$Y - \hat{Y}_2$	0,0464	0,0718	Normal
Syarat Normal: $L_o < L_t$				

Berdasarkan pada tabel 10 dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Iklim Organisasi (X₁), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂) dan Kepuasan Kerja guru (Y), mempunyai populasi yang berdistribusi normal, sehingga memenuhi persyaratan pengujian selanjutnya.

3. Uji Homogenitas Varians Kelompok Data Iklim Organisasi (X₁) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Homogenitas varians kelompok data variabel Kepuasan Kerja guru (Y) atas variabel Iklim Organisasi (X₁) di uji dengan menggunakan uji *Bartlett*, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai χ^2_{hitung} sebesar 38,25 sedangkan χ^2_{tabel} sebesar 62,83. Persyaratan kelompok data homogen apabila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. Kesimpulannya variansi skor data variabel Kepuasan Kerja guru (Y) atas variabel Iklim Organisasi (X₁) dikelompokkan adalah berasal dari populasi yang homogen

4. Uji Homogenitas Varians Kelompok Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Homogenitas varians kelompok data variabel Kepuasan Kerja guru (Y) atas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂) di uji dengan

menggunakan uji *Bartlett*, Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai χ^2_{hitung} sebesar 40,71 sedangkan χ^2_{tabel} sebesar 61,16. Persyaratan kelompok data homogen apabila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. Kesimpulannya kelompok data variabel Kepuasan Kerja guru (Y) atas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂) berasal dari populasi yang homogen.

Tabel 11. Rangkuman Uji Homogenitas Kelompok Data Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) atas variabel Iklim Organisasi (X₁) dan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂)

No.	Kelompok	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel}	Kesimpulan
1.	Variabel Y atas X ₁	38,25	62,83	Homogen
2.	Variabel Y atas X ₂	40,71	61,16	Homogen
Syarat Homogen: $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$				

Berdasarkan hasil kedua uji homogenitas di atas, maka dari segi persyaratan homogenitas data variabel terikat kepuasan kerja guru atas variabel Iklim Organisasi dan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk uji korelasi *Product Moment Pearson* dapat dilanjutkan untuk diuji menggunakan teknik statistik parametrik.

Pengujian Hipotesis

1. Hubungan antara variabel Iklim Organisasi (X₁) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

- a. H₀ : $\rho_{y_1} = 0$: Tidak terdapat hubungan antara X₁ dengan Y
- b. H₁: $\rho_{y_1} > 0$: Terdapat hubungan antara X₁ dengan Y

Berdasarkan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi (X₁) dengan Kepuasan Kerja guru (Y), maka pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan mencari hubungan fungsional dari kedua variabel tersebut.

Hubungan fungsional antara variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) dengan Iklim Organisasi (X₁) adalah $\hat{Y} = 47,60 + 0,57X_1$. Lebih lanjut untuk keperluan pengujian hipotesis, maka diperlukan uji signifikansi dan uji linieritas terhadap persamaan regresi dengan menggunakan uji F. Adapun persyaratan teruji apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Uji signifikansi regresi dan uji linieritas antara Kepuasan Kerja Guru (Y) dengan Iklim Organisasi (X₁) dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Uji Signifikansi Regresi antara Kepuasan Kerja guru (Y) dengan Iklim Organisasi (X₁).

SV	dk	JK	RJK	F hitung	F tabel ($\alpha = 0,05$)	F tabel ($\alpha = 0,01$)	Kesimpulan
Total (T)	154	2525588					
Regresi a	1	2495054.6	2495054.6				
Regresi (a/b)	1	12005.42	12005.42	101.47**	3,90	6,80	Sangat signifikan
Sisa (S)	152	18528	121.89000				
Tuna Cocok (TC)	46	- 1918446.91	-39969.640	-3.190 ^{ns}	1,76	2,20	linier
Galat	106	1936974.92	12529.759				

Keterangan:

db : derajat kebebasan

JK: jumlah kuadrat

RJK : rerata jumlah kuadrat

** : sangat signifikan

^{ns} : nonsignifikan berarti linier

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi regresi pada tabel 12, diperoleh F_{hitung} sebesar 101,47 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,90. Hasil pengujian signifikansi regresi tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y).

Pengujian linieritas persamaan regresi $\hat{Y} = 47,60 + 0,57X_1$ dilakukan dengan menggunakan uji F. Persyaratan persamaan regresi dikatakan linier apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan seperti tertera pada tabel 12, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar -3,190 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 1,76 (dk pembilang = 26, dk penyebut = 12 pada $\alpha = 0,05$) dengan demikian maka persamaan regresi $\hat{Y} = 47,60 + 0,57X_1$ adalah bersifat linier.

Hubungan antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r^2_{y1}). Nilai koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel Iklim Organisasi (X_1) dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru (Y). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai r^2_{y1} sebesar 0,3906, hal ini mengandung pengertian bahwa 39,06% variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Iklim Organisasi (X_1). Kekuatan hubungan antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0,625$. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka persamaan regresi akan semakin linier, hal ini disebabkan semakin banyak data yang mendekati persamaan regresi tersebut.

Berdasarkan hasil analisis regresi terhadap variabel Iklim Organisasi (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y), maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 47,60 + 0,57X_1$ adalah signifikan dan linier

Pengujian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi, yaitu dengan menggunakan uji t. Kriteria pengujian signifikansi koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, hasil perhitungan tersebut seperti tertera pada tabel 13.

Tabel 13. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Variabel Iklim Organisasi (X_1) dengan Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Koefisien korelasi	Dk	t_{hitung}	$t_{tabel} (\alpha = 0.05)$	$t_{tabel} (\alpha = 0.01)$	Kesimpulan
0,625	152	9,88**	1,655	2,351	Sangat Signifikan
Syarat signifikan: $t_{hitung} > t_{tabel}$					

Keterangan:

dk : derajat kebebasan
 ** : korelasi sangat signifikan

Berdasarkan hasil perhitungan seperti pada tabel 13 diperoleh t_{hitung} sebesar 9,88 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,655 ($dk = 152$ pada $\alpha = 0,05$). Hal ini berarti bahwa koefisiensi korelasi antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) adalah sangat signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y).

2. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

- a. $H_0 : \rho_{y2} = 0$: Tidak terdapat hubungan antara X_2 dengan Y
- b. $H_1 : \rho_{y2} > 0$: Terdapat hubungan antara X_2 dengan Y

Berdasarkan hipotesis kedua yang berbunyi terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y), maka pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan mencari hubungan fungsional dari kedua variabel tersebut.

Hubungan fungsional antara variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) adalah $\hat{Y} = 32,09 + 0,66X_2$. Lebih lanjut untuk keperluan pengujian hipotesis, maka diperlukan uji signifikansi dan uji linieritas terhadap persamaan regresi dengan menggunakan uji F. Adapun persyaratan teruji apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Uji signifikansi regresi dan uji linieritas antara Kepuasan Kerja Guru (Y) dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) tertera pada tabel 14.

Tabel 14. Uji Signifikansi Regresi antara Kepuasan Kerja Guru (Y) dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂)

SV	dk	JK	RJK	F hitung	F _{tabel} (α = 0,05)	F _{tabel} (α = 0,01)	Kesimpulan
Total (T)	154	2525588					
Regresi a	1	2495054.6	2495054.6				
Regresi (a/b)	1	5888.20	5888.20	37.25**	3,90	6,80	Sangat signifikan
Sisa (S)	152	24645	162.13000				
Tuna Cocok (TC)	36	-1883179.88	-49559.360	-4.013 ^{ns}	1,76	2,20	Linier
Galat	116	1907825.10	12350.475				

Keterangan:

dk : derajat kebebasan

JK : jumlah kuadrat

RJK : rerata jumlah kuadrat

** : sangat signifikan

^{ns} : nonsignifikan berarti linier

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi regresi seperti terlihat pada tabel 14 di atas, diperoleh F_{hitung} sebesar 37,25 sedangkan $F_{tabel} (\alpha=0,05)$ sebesar 3,90. Hasil pengujian signifikansi regresi tersebut menunjukkan hubungan yang sangat signifikan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y).

Pengujian linieritas persamaan regresi $\hat{Y} = 32,09 + 0,66X_2$ dilakukan dengan menggunakan uji F. Persyaratan persamaan regresi dikatakan linier apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan seperti tertera pada Tabel 14 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar -4.013 lebih kecil dari nilai $F_{tabel} (\alpha=0,05)$ sebesar 1,76 (dk pembilang = 26, dk penyebut = 12 pada $\alpha = 0.05$.) dengan demikian maka persamaan regresi $\hat{Y} = 32,09 + 0,66X_2$ adalah bersifat linier.

Hubungan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r^2_{y2}). Nilai r^2_{y2} menunjukkan besarnya kontribusi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂) dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja guru (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai r^2_{y2} sebesar 0,1928, hal ini mengandung pengertian bahwa 19,28 % variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂). Kekuatan hubungan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y2} = 0,439$.

Semakin besar nilai koefisien determinasi maka persamaan regresi akan semakin linier, hal ini disebabkan semakin banyak data yang mendekati persamaan regresi tersebut. Berdasarkan hasil analisis terhadap

variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y), maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi bersifat linier dan signifikan.

Pengujian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi, yaitu dengan menggunakan uji t. Kriteria pengujian signifikansi koefisien korelasi apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, hasil perhitungan tersebut seperti tertera pada tabel 15.

Tabel 15. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dengan Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Koefisien korelasi	dk	t_{hitung}	$t_{tabel} (\alpha = 0.05)$	$t_{tabel} (\alpha = 0.01)$	Kesimpulan
0.439	152	6.026**	1.655	2.351	Sangat Signifikan
Syarat signifikan: $t_{hitung} > t_{tabel}$					

Keterangan:

dk : derajat kebebasan

** : korelasi sangat signifikan

Mencermati hasil perhitungan seperti pada tabel 15 di atas, diperoleh t_{hitung} sebesar 6,026 sedangkan $t_{tabel} (\alpha = 0,05)$ sebesar 1,655 ($dk = 152$, $\alpha = 0.05$). Hal ini berarti bahwa koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) adalah sangat signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y).

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

- a. $H_0 : \rho_{y12} = 0$: Tidak terdapat hubungan antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y
- b. $H_1 : \rho_{y12} > 0$: Terdapat hubungan antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y

Berdasarkan hipotesis ketiga yang berbunyi terdapat hubungan positif antara iklim organisasi (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y), maka pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan mencari hubungan fungsional dari kedua variabel dengan menggunakan analisis statistik korelasi ganda.

Hubungan fungsional antara Iklim Organisasi (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut $\hat{Y} = -0.52 + 0.49X_1 + 0.41X_2$. Hal ini memberikan pengertian bahwa semakin positif iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah, akan diiringi dengan meningkatnya kepuasan kerja guru. Demikian pula sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah akan diiringi dengan menurunnya kepuasan kerja guru. Sedang nilai $-0,52$ merupakan konstanta persamaan yang menyatakan kepuasan kerja guru diawali dari hal yang minim, setelah adanya iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah kepuasan kerja guru meningkat.

Pengujian hipotesis bahwa terdapat hubungan yang positif antara Iklim Organisasi (X_1) dan Kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y), maka diperlukan uji signifikansi dan uji linieritas terhadap persamaan regresi dengan menggunakan uji F. Persyaratan hipotesis teruji apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Selengkapnya hasil perhitungan uji signifikansi regresi ganda antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) secara bersama-sama dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16. Uji signifikansi regresi ganda antara Iklim Organisasi (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) secara Bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

SV	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)	F_{tabel} ($\alpha = 0,01$)	Kesimpulan
Total (T)	154	2525588					
Koefisien (b0)	1	2673152.6					
Total Dikoreksi	153	29920.60		63.76**	3.05	4,74	Sangat signifikan
Regresi	2	13979.95	6989.98				
Sisa	151	16553.48	109.63				

Keterangan:

db : derajat kebebasan

JK: jumlah kuadrat

RJK : rerata jumlah kuadrat

** : regresi sangat signifikan

Mencermati hasil perhitungan uji signifikansi regresi seperti terlihat pada tabel 16 di atas, diperoleh F_{hitung} sebesar 63,762 sedangkan $F_{tabel} (\alpha=0,05)$ sebesar 3,05 dan $F_{tabel} (\alpha=0,01)$ sebesar 4,74, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Iklim Organisasi (X_1) dan Kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) adalah sangat signifikan.

Kekuatan hubungan antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dan variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda ($r_{y.12}$) sebesar 0,6833. Untuk menguji hipotesis hubungan ketiga variabel di atas, berdasarkan uji korelasinya menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara Iklim Organisasi (X_1) dan Kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) diuji signifikansi dengan uji F.

Pada Tabel 17, dapat menggambarkan hasil perhitungan uji signifikansi korelasi antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dan variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Lutfy, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. AWI (Ades Water Indonesia) Pasuruan*, Pasuruan : ADES WATER INDONESIA, 2008.
- A. Jumhari, *Hubungan antara motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kepeuasan kerja guru*, Universitas Pakuan, Bogor, 2008.
- Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta 2009.
- Ahmad Mubarak, *Hubungan antara Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru di YPI Assalamah Kota Depok*, Sekolah Bisnis Ekonomi Indonesia, Jakarta, 2008.
- Anwar Prabu mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.
- Armstrong, Michael, *Armstrong's Handook of Management and Leadership*, Kogan Page, London, 2009.
- _____, *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice*, Kogan Page, London, 2010.
- Coleman Marianne, Glover Derek, *Educational Leadership and Management*, McGraw-Hill, New York, 2010.
- Colquitt, Jason A , Lepine, Jeffery A & Wesson, Michael J., *Organization Behavior Improving Pervormance and Commitment in the Workplace*, McGraw-Hill, New York, 2009
- Dadang Suhardan, *et al.*, *Manajemen Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2010.
- Darling Hammond, Linda, *et.al.*, *Organizational Behavior*, Jossey-Bass, Danvers, 2010.
- _____, *Preparing Principals For A Changing Word*, Jossey-Bass, Danvers, 2010.
- E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2010.
- Hamzah, *Profesi Kependidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Hedrawan Supratikno, *et. al.*, *Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2006.
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2009.
- Husain Umar, *Riset SumberDaya manusia*, Gramedia Pustaka, Jakarta, 2005.
- Iwan Purwanto, *Manajemen Strategi*, Yrama Widya, Bandung, 2008.
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- K.Ramatulasamma, D. Bhaskara Rao, *Teacher Educator*, Arora Offset Press, New Delhi, 2003.
- Keyton, Joann, *Communication & Organizational Culture*, Sage Publictions, London, 2011.
- Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2010.
- M.Nur Nasution, *Manajemen Perubahan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta, 2010.
- McShane, Steven L & Glinow, Mary Von, *Organizational Behavior*, Boston : Mc Graw-Hill Irwin, 2010.

- Michael. Biju & Lochrie J. Richard, *Integrity The Core Of Leadership*, Tate Published & Enterprises, LLC Oklahoma, 2009.
- Mullins, Laurie J, *Management and Organisational Behaviour*, Financial Pitman Publishing, Harlow, 2005.
- Nevizond Chatab, *Mengawal Pilihan Rancangan Organisasi*, Alfabeta, Bandung, 2009.
- Rendy Slechta, *5 Pilar Kepemimpinan*, Nafiri Gabriel, Jakarta, 2008.
- Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2009.
- Robbins, Stepen P, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Indeks, 2003.
- Robbins, Stephen P & Coulter , Mary K, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta, 2010
- Sardiman A.M., *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- Schermerhorn, *Management*, John Wiley & Sons, Inc, Danvers, 2005.
- Sudarman Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2010.
- _____ , *Kinerja Staf dan Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2008.
- _____ , *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Alfabeta, Bandung, 2010.
- Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan*, Falah Production, Bandung, 2004.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2010
- Umiarso & Imam Gojali, *Manajemen Mutu Sekolah*, Ircisod, Yogyakarta, 2010.
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- Wagner III, John A. Hollenbeck, John R, *Organizational Behavior*, Routledge, New York, 2010.
- Wibowo, *Budaya Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- Wicker, Don, *Job Satisfaction : Fact Or Fiction*, AuthorHouse, Bloomington, 2011.
- Winardi, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Alfabeta, Bandung, 2009.
- Wood *et al.*, *Organisational Behaviour A Global Perspective*, John Wiley & Sons Australia Ltd, Sydney, 2001.
- Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi*, Alfabeta, Bandung, 2004.
- Yukl, Gary, *Leadership in Organizations*, Prentice Hall, New Jersey, 2001.