

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gantiwarno Kabupaten Klaten

Sri Suwartini

Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Widya Dharma Klaten

sri_titin@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri terhadap kepuasan kerja guru di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gantiwarno Kabupaten Klaten yang terdiri dari 25 SD Negeri dan 1 Swasta. Sampel penelitian adalah guru-guru SD yang dipilih secara Quota *random sampling*. Data diperoleh melalui kuesioner yang telah diujicobakan dan memenuhi syarat validitas butir dan reliabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah : (1) Analisis deskriptif data. Analisis ini untuk mendapatkan gambaran karakteristik datanya (2) Uji persyaratan yaitu analisis yang mensyaratkan pemenuhan beberapa persyaratan antara lain kenormalan data, linieritas hubungan variabel bebas dan terikat dan tidak terjadi multikoloniaritas antara variabel bebas.(3) Data diambil dengan regresi ganda dan korelasi parsial. Uji Hipotesis dengan uji F. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gantiwarno. Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah kunci suatu kebangkitan, kemajuan, kejayaan suatu bangsa. Bangsa yang peduli dengan dunia pendidikannya, maka negara itu akan cepat maju dan sebaliknya. Dalam kondisi yang demikian ini, perlu dibutuhkan tenaga kerja yang mampu mengantisipasi kemajuan tersebut. Usaha yang dilakukannya adalah menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu bekerja dengan baik, berdisiplin, kreatif dan produktif.

Sagala¹ mengemukakan pendidikan adalah proses pertumbuhan potensi intelektual

dan psikologis, oleh karena itu pada hakikatnya bersifat semesta, meliputi seluruh aspek kehidupan mencakup seluruh unsur kebudayaan sepaerti moral, etika , estetika, logika dan keterampilan yang serasi dan terpadu dengan pembangunan nasional dan budaya di lingkungan masyarakatnya. Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan yang merupakan sarana melaksanakan tujuan pendidikan dengan melaksanakan proses pembelajaran.

Menurut stephen P robbin yang lainnya “Kepuasa kerja adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya karena

pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap pegawai, yang di maksud adalah kepuasan kerja” (Robbin)² Pendapat tersebut diperkuat oleh Wangner III dan Hollenbeck mengemukakan bahwa “ a pleasure feeling that result from the perception that one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values”

Menurut Stephen P Robbins “kepuasan kerja guru” adalah kerja itu sendiri, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan dan rekan kerja, menikmati kerja itu sendiri hampir selalu merupakan segi yang berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan Robbins,³. Dari pernyataan tersebut sangat jelas bahwa karyawan lebih menyukai kerja yang menantang dan membangkitkan semangat dari pada kerja yang rutin. Pekerjaan rutin akan mengakibatkan cepat bosan, tidak berkembang atau monoton serta tidak memuaskan. Suatu pekerjaan akan menarik apabila memberikan pelatihan, variasi, inovatif, kebebasan dan membangkitkan semangat kerja. Seorang guru akan merasa puas apabila hasil kerja/ produktivitasnya diakui, digunakan, dan diberikan prestasi atas kerja oleh teman atau atasannya

Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja/mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi pekerjaannya maka ia akan bekerja dengan baik atau mengajar dengan baik. Sebaliknya, jika guru kurang puas maka ia akan mengajar sesuai kehendaknya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kompetensi dan profesionalitas guru yang ditunjukkan dengan kinerja guru dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan

pendidikan. Hal ini disebabkan karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber pendidikan seperti sarana dan prasarana, biaya, teknologi, siswa dan orang tua dapat berfungsi dengan baik apabila guru mempunyai kemampuan yang baik dalam menggunakan sumber yang ada.

Menurut LLana Atlas ⁴“*Leadership is key determinate of our people’s level motivation and commitment to the organization*”. Pemimpin ditentukan oleh bakat dan kemampuan/kepandaian. Bakat yaitu sifat yang dibawa sejak lahir sedang kemampuan atau kepandaian yaitu suatu kemampuan yang dicapai karena belajar atau berlatih secara teori maupun praktek mengenai kepemimpinan untuk bertindak sebagai pemimpin. Di dalam prakteknya akan lebih baik apabila kedua hal tersebut ada pada diri seorang pemimpin, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi dan kemampuan untuk mengelola pekerjaan atau suatu organisasi. Menurut Wahjosumidjo⁵ kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan dan berjalan di depan (*precede*). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (*to prod*). Kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*), kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Kepemimpinan kepala sekolah yang

diharapkan adalah kepala sekolah yang mampu :

- a) Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri pada guru, staff, dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- b) Memberikan bimbingan dan mengarahkan pada guru, staff dan para siswa serta memberikan dorongan, memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan (Wahjosumidjo, 2007).

Kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik bertugas mengarahkan, mempengaruhi, memberi pengertian atau sejenisnya kepada staf untuk bekerja yang bertujuan untuk mencapai tujuan. Sedang kepala sekolah sebagai manajer berkaitan dengan pengelolaan sekolah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pelaporannya.

1. Sifat-Sifat Kepemimpinan

Pemimpin sebagai suatu atribut yang terdiri dari 12 karakteristik yaitu : 1) vitalitas dan stamina fisik, 2) inteligensia, 3) kemampuan menerima tanggung jawab, 4) kompetensi penugasan, 5) memahami kebutuhan orang lain, 6) terampil berurusan dengan orang lain, 7) ingin berhasil, 8) kemauan bermotivasi, 9) keberanian, keteguhan dan ketahanan pribadi, 10) kemampuan menenangkan perasaan, 11) kemampuan memajemen, memutuskan dan menetapkan, 12) adaptasi dan fleksibilitas

2. Kepemimpinan yang Efektif

Pemimpin yang efektif ialah pemimpin yang tinggi dalam kedua dimensi kepemimpinan. Begitu pula pemimpin yang memiliki performan tinggi dalam perencanaan dan fungsi-fungsi manajemen adalah tinggi pula dalam kedua dimensi kepemimpinan. Dua dimensi kepemimpinan tersebut adalah :

- 1) Kepemimpinan yang berhubungan dengan tugas

Yaitu kepemimpinan yang hanya menekankan penyelesaian tugas-tugas kepada para bawahannya dengan tidak mepedulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi, minat, komunikasi, dan kesejahteraan bawahan. Para personalia akan bekerja secara rutin, rajin, taat dan tunduk dalam penampilannya. Pemimpin ini tidak mengikuti perkembangan dan kemajuan lingkungan sehingga organisasi menjadi usang dan ketinggalan jaman.

- 2) Kepemimpinan yang berhubungan dengan hubungan manusia

Kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerja sama dengan bawahan untuk mencapai cita-cita organisasi. Dengan cara seperti itu pemimpin akan banyak mendapat bantuan pikiran, semangat, dan tenaga dari bawahan yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya memajukan perencanaan pendidikan.

3. Peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru

- a. Kepala sekolah mendorong guru untuk menciptakan dan mengelola suasana belajar yang ramah dan positif di sekolah. Beberapa kepala sekolah yang lebih berani, berada dalam tahap di mana mereka dan beberapa guru-gurunya dapat mengembangkan inovasi mereka sendiri, sehingga menyebabkan guru dari sekolah lain beramai-ramai mengunjungi sekolah tersebut dalam usaha mereka mencari gagasan-gagasan baru. Kepala sekolah yang lebih progresif ini juga menggunakan berbagai strategi yang juga merupakan suatu inovasi untuk mendorong agar guru berinovasi, dan

menularkan inovasi mereka ke guru lain di sekolah tersebut..

- b. Kepala sekolah mendukung inovasi oleh guru. Dalam hal ini orang tua siswa membantu guru di kelas. Kepala sekolah harus lebih terbuka terhadap guru dan mengakui bahwa para guru mereka juga mengalami tantangan untuk mengubah perilaku/kinerjanya di kelas daripada mengatakan bahwa guru mereka tidak responsif, melakukan usaha usaha positif, untuk membantu guru mengatasi ketakutan mereka. Kekhawatiran utama para kepala sekolah dan guru adalah belum tahu dampak penggunaan metode pendekatan PAKEM pada kinerja siswa Ujian Akhir Sekolah. Kinerja guru terutama berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru di sekolahnya. Dalam mengembangkan manajemen kinerja guru, didalamnya harus dapat membangun harapan yang jelas serta pemahaman fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para guru yang meliputi :
- (1) Seberapa besar kontribusi pekerjaan guru yang bagi pencapaian tujuan pendidikan dengan melakukan pekerjaan yang baik;
 - (2) Bagaimana guru dan kepala sekolah bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja guru yang ada sekarang;
 - (3) Bagaimana prestasi kerja dapat diukur.

Para Guru dalam memberikan layanan yang memuaskan masyarakat, para guru harus mereka harus selalu dapat menyesuaikan kemampuan dan pengetahuannya dengan keinginan dan permintaan masyarakat, dalam

hal ini selalu berkembang sesuai dengan perkembangan masyarakat yang biasanya disertai dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Oleh karenanya guru dituntut untuk secara terus-menerus meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan mutu layanannya..

Kepuasan kerja bagi seorang guru adalah sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya.

Oleh karena itu, kebijakan penempatan kerja harus melalui proses yang matang, terencana, tepat, efektif dan efisien agar menghasilkan kepuasan kerja yang baik bagi guru Pegawai Negeri Sipil. Ini dimaksudkan agar produktivitas kerja menjadi meningkat. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan membuat berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Guru yang membolos, mengaar tidak terencana, malas, mogok kerja, sering mengeluh merupakan tanda adanya kepuasan guru rendah. Guru membalas dendam atas ketidaknyamanan yang diberikan sekolah/kantor dengan keinginan/harapannya.

Data yang ada, beragamnya kepuasan kerja guru yang multikultur disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan di lingkungan sekolah masing-masing . Kepemimpinan kepala sekolah, yang satu dengan kepemimpinan kepala sekolah yang lainnya mempunyai perbedaan yang tidak sama.

Dari uraian telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Bertitik

tolak dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kepuasan kerja guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gantiwarno Kabupaten Klaten.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Penelitian ini adalah termasuk penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan tehnik analisis korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan adalah deskriptif yang dimaksudkan untuk mengetahui secara mendalam tentang permasalahan yang akan diteliti di lapangan khususnya mengenai korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD. Populasi penelitian ini adalah SD Negeri UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gantiwarno, sejumlah 25 SD Negeri dan 1 SD Swasta. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Quota Random Sampling* dimana pengambilan anggota sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Jumlah populasi pendidikan pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gantiwarno 321 orang, maka sampel yang diambil : $0,42 \times 321 \times 1,195 = 161$ orang.

Pengumpulan data adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode interview, tes, observasi, kuesioner, dan sebagainya Sugiyono⁶

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data digunakan metode antara lain : Metode Angket dan Metode Dokumentasi.

Tabel: 1 Pengujian Reliabilitas tiap Variabel

Variabel	Koef. Alpha	Reliabel	Status
Kepuasan Kerja Guru	0,898	0,004-	Sangat reliabel
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,721	0,004-0,600	Sangat Reliabel

Dengan melihat besarnya nilai koefisien alpha masing-masing variabel yang diteliti terlihat bahwa semua nilai koefisien Alpha lebih besar dari 0,600 sehingga butir – butir pertanyaan dalam setiap variabel penelitian adalah reliabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini untuk mengungkapkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, terhadap Kepuasan kerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gantiwarno, Kabupaten Klaten, Propinsi Jawa Tengah. Kecamatan Gantiwarno memiliki 25 SD Negeri dan satu SD Swasta yang besar yayasan kanisius, secara keseluruhan di Gantiwarno memiliki 26 Sekolah Dasar.

Untuk pengumpulan data dalam penelitian ini telah disebarkan seluruh SD yang ada sejumlah 161 kuesioner kepada guru-guru dari 26 SD yang ada dan diambil secara acak.

Sedangkan analisis inferensial ditempuh dengan menggunakan alat analisis regresi, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t-statistik dan f-statistik.

Tabel 2
Ringkasan Diskriptif data

Statistics			
		KEPUASAN KERJA	KEPEMIMPINAN KEPSEK
N	Valid	161	161
	Missing	0	0
Mean		82.73	81.50
Std. Error of Mean		.451	.469
Median		83.00	82.00
Mode		80	78
Std. Deviation		5.719	5.945
Variance		32.712	35.339
Skewness		-.530	-.010
Std. Error of Skewness		.191	.191
Kurtosis		.662	.587
Std. Error of Kurtosis		.380	.380
Range		32	33
Minimum		65	65
Maximum		97	98
Sum		13319	13121

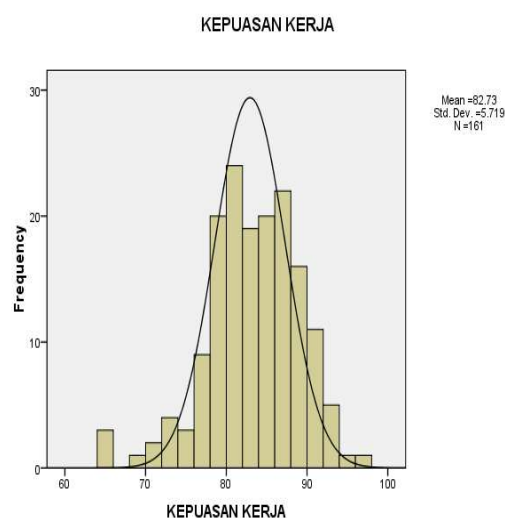
Berdasarkan table tersebut dapat dijabarkan diskripsi data tiap vareabel penelitian sebagai berikut :

a. Deskripsi Kepuasan kerja Guru SD (Y)

Dari perhitungan analisis deskriptif dengan bantuan program *SPSS versi 17.0 for windows* diperoleh hasil skor sebagai berikut N = 161, :nilai mean = 82,73 median= 83.00. mode = 80, std deviation = 5.719 ,minimum= 65.maximum = 97, sum = 13.319.

Hasil frekwensi data variabel kepuasan kerja guru lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar histogram sebagai berikut :

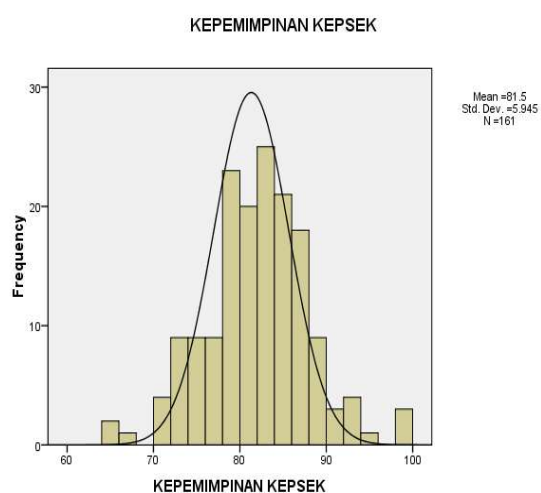
Gambar 1 : Histogram Variabel Kepuasan Kerja Guru



Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Dari perhitungan analisis deskriptif dengan bantuan program *SPSS versi 17.0 for windows* diperoleh hasil skor sebagai berikut N = 161, :nilai mean = 81,50, median= 82, mode = 78 std deviation = 5,945, minimum= 65, maximum = 98, sum = 13.121. Hasil frekwensi data variabe kepemimpinan kepala sekolah lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar histogram sebagai berikut:

Gambar 2: Histogram Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah



1. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi sebaran data normal atau tidak. Hasil analisis uji normalitas menggunakan bantuan program *SPSS for windows 17.0* dapat dilihat dari rangkuman sebagai berikut :

Tabel 3 : Rangkuman Hasil Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Statistic	P Value	Kesimpulan
Kepemimpinan Kepsek (X)	0,068	0,069	Data Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja Guru (Y)	0,065	0,098	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 3 ringkasan hasil uji Normalitas diatas, data kepuasan Kerja Guru (Y), data kepemimpinan kepala sekolah (X), semuanya Pvalue $>0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel bebas (X), dan data variabel terikat (Y) berdistribusi normal sehingga dapat dilakukan analisis regresi berganda.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan pengujian garis regresi antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Suatu hubungan dapat dikatakan linier apabila sebaran nilai variabel-variabel penelitian ini berada dalam satu garis lurus.

Tabel 4 : Rangkuman Hasil F Deviation From Linierity

Variabel	F Deviation From Linierity	P	Kesimpulan
Kepuasan Kerja Guru - Kepemimpinan kepek	1,560	0,059	Linier

Dari tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan kepuasan kerja guru (Y), terhadap kepemimpinan kepala sekolah (X), mempunyai Pvalue $\geq 0,05$ maka dapat menunjukkan ketiga hubungan tersebut bersifat linier.

a. Uji Multikoloniaritas

Uji multikoloniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna di antara variabel bebas. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya multikolonieritas adalah dengan melihat *tolerance* atau *Variances Inflation Factor* (VIF). Apabila tolerance lebih kecil dari 1 atau VIF di atas 10, maka terjadi multikoloniaritas.

Tabel 5 : Rangkuman Hasil Uji Multikoloniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan Kepsek (X1)	0,852	1,173	Tidak terjadi Multikoloniaritas

Berdasarkan tabel 5 ringkasan hasil uji multikoloniaritas di atas, Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) semuanya nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *Variances Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) tidak terjadi multikolinearitas.

1. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis pertama

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, produktivitas guru dan lingkungan kerja guru secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SD di UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Gantiwarno, hal ini dapat dijelaskan dari rangkuman tabel berikut :

Tabel 6 : Rangkuman Hasil Analisis Model Summary

R	R Square	F	P	Kesimpulan
0,491	0,241	16,651	0,000	Berpengaruh dan sangat signifikan

Dari hasil uji F yang terdapat pada tabel 5 nilai R sebesar 0,491 dengan nilai F sebesar 16,651 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis yang berbunyi “ Terdapat pengaruh yang positif dan sangat signifikan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SD di UPT Dinas pendidikan Kecamatan Gantiwarno” diterima.

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan estimasi regresi dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,241 berarti variabel independen Kepemimpinan Kepala sekolah (X) dapat menerangkan variasi variabel dependen (Kepuasan Kerja Guru SD (Y) dengan kontribusi 49,1%, sedangkan sisanya (100% - 49,1% = 50,9%) diterangkan oleh variabel lain. Persamaan regresi linier dapat ditunjukkan dengan melihat koefisien B pada tabel 7.

Tabel 7 : Rangkuman Hasil Unstandardized coefficients

Variabel	Unstandardized coefficients	
	B	Std. Error
constant	32.644	7.812
Kepemimpinan kepala Sekolah	0,134	0,072

Persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan beberapa hal, sebagai berikut :

- 1). Apabila variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah, produktivitas guru, dan lingkungan kerja guru kostan ada maka koefisien regresi sebesar 32.644
- 2). Apabila kepemimpinan kepala sekolah meningkat sebesar satu-satuan atau satu tingkat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru SD di UPT Dinas Kecamatan Gantiwarno sebesar 0,134 dengan asumsi variabel yang lainnya tetap atau nol

b. Uji Hipotesis Kedua

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gantiwarno.

Dapat dijelaskan dengan melihat koefisien korelasi dan signifikansinya seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 8: Rangkuman hasil Koefisien Korelasi Parsial

Variabel	Correlations Zero-order	Partial	t hitung	sig	Kesimpulan
constant			4.179	0,000	

Kepemimpinan Kepsek	0,283	0,146	1.846	0,067	signifikan
------------------------	-------	-------	-------	-------	------------

Dari hasil uji t yang terdapat pada tabel di atas disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai koefisien korelasi parsial 0,146 nilai t hitung sebesar 1.846 dan nilai signifikansi sebesar $0,067 > 0,05$, maka secara parsial hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gantiwarno ditolak.. Artinya kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh secara signifikan hipotesisnya terhadap kepuasan kerja guru SD.

c. Sumbangan Prediktor

Sumbangan prediktor digunakan untuk mengetahui berapa sumbangan (kontribusi) masing-masing variabel bebas.

Tabel 9 : Ringkasan Beta, koefisien zero-order, dan R square

Variabel	R square	
	β	r_{xy}
Kepe mim pinan Keps ek	0,139	0,283

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh informasi bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 161 orang. Rata-rata skor yang diperoleh semua variabel masih belum mendekati maksimum. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah masih dapat ditingkatkan efektifitasnya dan kemampuan memimpinya. Kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan

derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya misalnya kondisi fisik lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja guru SD ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja/mengajar.

Kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya misalnya kondisi fisik lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja guru SD ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja/mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi pekerjaannya maka ia akan bekerja dengan baik atau mengajar dengan baik. Sebaliknya, jika guru kurang puas maka ia akan mengajar sesuai kehendaknya. sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Dengan demikian dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah/organisasi. Jika pekerjaan mengajar guru mendapat imbalan yang menurutnya pantas ia akan puas, sebaliknya jika hasil kerjanya memperoleh imbalan yang tidak pantas menurutnya maka guru menjadi tidak puas.

Pertama kepemimpinan kepala sekolah, secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 24% terhadap peningkatan kepuasan kerja guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gantiwarno. Penelitian ini memperkuat perspektif teori bahwa sekolah sebagai suatu sistem, dalam mencapai hasil

kepuasan kerja yang optimal, tidak lepas dari faktor kepemimpinan kepala sekolah.

Bukti empiris tersebut menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang merefleksikan tingkat keefektifan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, produktivitas guru dan lingkungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gantiwarno Kabupaten Klaten yang memiliki hubungan kausal yang signifikan satu dengan yang lainnya terhadap kepuasan kerja guru SD.

Kedua, hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan 3,93% tetapi tidak signifikan. Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD yang disebabkan karena (1) Tidak adanya kemauan/dorongan kepala sekolah yang kuat dengan penuh semangat dan percaya pada guru, staff, dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing. (2) Kepala sekolah tidak memberikan bimbingan dan mengarahkan pada guru, staff dan para siswa serta memberikan dorongan, memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

Dengan demikian apabila kepemimpinan kepala sekolah tidak baik maka kepuasan kerja juga semakin rendah. Hal tersebut dikarenakan guru merasa tidak diperhatikan dan diberikan bimbingan yang berkelanjutan, tetapi di awasi atau ditekan oleh kepala sekolah sehingga hubungan antara guru dan kepala sekolah terdapat kesenjangan dan tidak tercipta kepuasan kerja di lingkungan tempat bekerja. Guru tidak dapat mengembangkan inovasi mereka sendiri, yang menyebabkan kreativitas mereka terhambat sehingga kepuasan kerja tidak tercapai dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini diperoleh pengaruh positif dan signifikan, sehingga memperkuat konsep bahwa kepuasan kerja guru SD dipengaruhi oleh faktor-faktor kepemimpinan kepala sekolah, produktivitas guru, dan lingkungan kerja guru. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, produktivitas guru dan lingkungan kerja guru secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai determinasi 49,1%. Artinya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, produktivitas guru dan lingkungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gantiwarno dapat dijelaskan sebesar 49,1% sedangkan 50,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti
2. Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan sumbangan efektif 3,93%. Kepemimpinan merupakan suatu proses penggunaan pengaruh positif terhadap orang lain untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya. Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD disebabkan karena (1) Tidak adanya kemauan/dorongan kepala sekolah yang kuat dengan penuh semangat dan percaya pada guru, staff, dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing. (2) Kepala sekolah tidak memberikan bimbingan dan mengarahkan pada guru, staff dan para siswa serta memberikan dorongan, memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan

Saran

1. Kepala sekolah hendaknya selalu meningkatkan kemampuan mendiagnosa situasi sehingga dapat menerapkan kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan situasi kondisi yang ada.
2. Para guru hendaknya diberi penghargaan atas prestasi kerjanya supaya para guru dapat bekerja dengan produktivitas yang tinggi.
3. Kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah dituntut untuk memberikan

semangat atau motivasi kepada para guru secara kontinyu sehingga dapat meningkatkan kemajuan di sekolah. Kepala sekolah mendorong guru untuk berinovatif dan mengelola suasana belajar yang ramah dan positif di sekolah,

4. Kepuasan kerja guru SD hendaknya selalu dipelihara dan ditingkatkan dengan memberikan perlakuan yang adil kepada para guru.

¹Sagala, H. Syiful.. *Manajemen Strategik dalam peningkatan Mutu pendidikan*. Bandung:Alfabeta, 2007

²Stephen P.Robbins ,Timothy A Judge..*Organizational Behavior*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat, 2008

³Ibid, 110

⁴LLana Atlas, *Executive Education is Now a Key element of Corporate Strategy-Developing Leadership Attracting and Retaining Talent and Promoting Innovation Journal of Bank and Financial Services*. 118.5 (October-November 2004) : P42. From Expanded Academic AS: 2010.

⁵Wahyu Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007

⁶Sugiyono,*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2012