

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI
DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SD SWASTA ISLAM
TERPADU DI KOTA TEBING TINGGI**

Zulmy Ardiansyah
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
brozol15@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan *reward* terhadap kepuasan kerja guru SD Swasta Islam Terpadu di Kota Tebing Tinggi. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SD Swasta Islam Terpadu di Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 129 orang yang tersebar di 6 sekolah, sedangkan sampel yang diambil 98 orang guru, dengan teknik pengambilan data *proporsional random sampling*. Instrumen penelitian menggunakan angket yang terlebih dahulu sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan; Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru ; Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru; Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kepuasan kerja guru; Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan *reward* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru sebesar 19,9% maka jika ketiga variabel tersebut meningkat maka akan semakin baik pula kepuasan kerja guru atau variabel terikat. Simpulan, adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan *reward* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru, *Reward*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the principal's leadership, organizational culture, and rewards on the job satisfaction of teachers at the Integrated Islamic Private Elementary School in Tebing Tinggi City. This study uses a quantitative approach that aims to test the established hypothesis and analyze the effect of the independent variable on the dependent variable. The population in this study were the teachers of the Integrated Islamic Private Elementary School in Tebing Tinggi City, amounting to 129 people spread over 6 schools, while the sample taken was 98 teachers, using the proportional random sampling data collection technique. The research instrument used a questionnaire that had been tested for validity and reliability beforehand. The results showed; There is a positive and significant influence between the principal's leadership on teacher job satisfaction; There is a positive and significant influence between organizational culture on teacher job satisfaction; There is a positive and significant effect between rewards on teacher job satisfaction; There is a positive and significant

influence between the principal's leadership, organizational culture and rewards together on teacher job satisfaction by 19.9%, so if these three variables increase, the teacher's job satisfaction or the dependent variable will also be better. In conclusion, there is a positive and significant influence between principal leadership, organizational culture, and rewards together on teacher job satisfaction

Keywords: Organizational Culture, Principal Leadership, Teacher Job Satisfaction, Reward

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru secara tepat waktu disamping itu muncul dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja maka akan tercipta suasana penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan dan semangat tim yang rendah (Rasyid et al., 2020), Berbagai penelitian, ungkap Estiningsih, (2019) telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Amir, (2019), juga menyimpulkannya bahwa ketika data kepuasan dan produktivitas kerja dikumpulkan pada suatu organisasi, ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai lebih sedikit karyawan yang puas

Salah satu sumber daya yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Unsur ini merupakan *key person* dalam proses pembelajaran khususnya dan umumnya dalam pencapaian tujuan pendidikan. Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi guru, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait karena faktor ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi. Hasil penelitian Herzberg menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Sebaliknya, guru tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya akan menyebabkan kualitas kerja yang rendah dan akan menimbulkan hal-hal yang merugikan bagi pencapaian tujuan pendidikan baik dalam lingkup sekolah maupun bagi dunia pendidikan umumnya. Banyak usaha yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Diantaranya adalah dengan melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan dan penataran, mempermudah usulan kenaikan pangkat, serta secara bertahap pemerintah pusat dan daerah. Pra *survey* yang telah dilakukan mengindikasikan pada rendahnya kegairahan dalam melaksanakan tugas, tingkat kerajinan yang rendah ditandai dengan banyak guru yang tidak melaksanakan persiapan

mengajar, datang terlambat, memulai jam pelajaran tidak tepat waktu, mengakhiri jam pelajaran lebih awal terutama pada jam pelajaran terakhir, rendahnya inisiatif dan kreativitas kerja, lemahnya jalinan kerjasama antar teman sejawat serta adanya ketidakpuasan kebijakan organisasi yang di respon guru dengan ketidakpatuhan terhadap pelaksanaan kebijakan yang diberlakukan. Gejala-gejala yang mencerminkan rendahnya kepuasan kerja guru ini akan berdampak negatif jika dibiarkan karena akan dapat menurunkan produktifitas kerja yang pada akhirnya akan menurunkan mutu pendidikan (Sunarsi, 2020).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja, kondisi kerja. Sedangkan beberapa penelitian lainnya menemukan bahwa gaji, lingkungan kerja dan fasilitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini akan berdampak pada prestasi guru yang diraih belum optimal dan juga hubungan dengan teman sejawat juga masih lemah, karena adanya ketidakpuasan kerja oleh guru masing-masing sekolah (Suyusman et al., 2020).

Serta pada faktor kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisai yang berlaku di suatu sekolah. Karena Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan tindakan yang bisa memunculkan ide baru dalam di dalam proses interaksi yang terjadi di lingkungan sekolah sesuai dengan perubahan dan tuntutan perkembangan zaman. Sebagaimana perilaku manusia yang beraneka macam tentu karakter dari seorang pemimpin yang ada perlu disesuaikan. Ada beberapa karakter yang cocok untuk karyawan atau guru tertentu sehingga akan memberi pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja guru begitu pula sebaliknya akan ada karakter kepemimpinan yang tidak cocok diterapkan terhadap beberapa guru yang mana akan memberikan pengaruh tidak baik (Setiyadi et al., 2021).

Kemudian juga budaya organisasi juga menjadi faktor penting dalam organisasi, selain menjadi ciri khas dari suatu organisasi yang merepresentasikan seperti apa orang-orang yang ada didalamnya. Budaya organisasi dengan kekuatannya mampu membentuk suatu individu untuk kemudian menyesuaikan diri dengan lingkungannya sehingga mempermudah suatu organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan *reward* merupakan beberapa jenis pendekatan yang biasa digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja guru dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan awal mengenai kepuasan kerja guru di SD Swasta Islam Terpadu di Kota Tebing Tinggi mengalami penurunan karena kondisi covid19 yang mendera dunia pada umumnya dan Indonesia pada khususnya, jadi masih terdapat beberapa hal yang harus diperbaiki agar kepuasan kerja guru dapat terpenuhi dengan baik yang pada akhirnya akan bermuara pada kinerja guru. Pada situasi pandemi saat ini, sekolah-sekolah swasta banyak melakukan perubahan kebijakan, terutama yang menyangkut kepada peraturan mengajar, perubahan kompensasi, fasilitas kerja, perubahan jam kerja dan pendapatan yang diterima oleh guru. Hal ini merupakan salah satu penyesuaian dari situasi yang dialami oleh sekolah karena pandemi jika tidak cepat diatasi maka penurunan kepuasan kerja guru akan semakin signifikan dan berdampak pada kualitas belajar mengajar di sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen angket/kuesioner dengan menggunakan skala likert berupa butir-butir pernyataan. skor respon skala pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Skor Alternatif Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Nilai
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang – kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak Pernah	1

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk melihat bagaimana hubungan atau pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, *reward* dan kepuasan kerja guru adalah sebagai berikut:

Uji Validitas Angket

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan untuk memperoleh data sudah valid atau belum. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan rumus *product moment* yang berbantu Aplikasi SPSS.

Uji Reliabilitas Angket

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat kepercayaan diri suatu instrument. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika instrument tersebut digunakan selalu memberikan hasil yang konsisten. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbath alpha* yang berbantu Aplikasi SPSS

Analisis Deskriptif Persentase

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi” Sugiyono, (2010). Teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel agar lebih mudah memahaminya. Menurut Ali (2013) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

$$\% = n \times 100\%$$

Keterangan :

% : Persentase variabel tertentu

n : Nilai yang diperoleh

N : Jumlah seluruh nilai

Jarak interval (i) = skor tertinggi – skor terendah

Jumlah kelas interval

Penentuan tabel kategori sebagai berikut :

- a. Skor tertinggi (ideal) = 4 (sangat baik)
- b. Skor terendah = 1 (tidak baik)
- c. Jumlah kelas = 4 (sangat baik sampai tidak baik)
- d. Jarak interval = $(4-1)/4 = 0,75$

Perhitungan berdasarkan rumus di atas, maka dapat diperoleh interval skor dan kriteria yang berlaku untuk analisis deskriptif setiap variabel dan indikator pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini antara lain:

Uji Normalitas

Pengujian data atau uji kenormalan data dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan uji hipotesis. “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal” Ghozali (2011). Mendeteksi data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov. “Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat nilai signifikansi residual. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal”

Uji normalitas juga dapat diketahui dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual sebagai dasar pengambilan keputusannya. Dasar pengambilan yaitu: jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas ; jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai; nilai tolerance dan lawannya; variance inflation factor (VIF)”. “Nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas”.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis korelasi Spearman antara residual dengan masing-masing variabel independen. “Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas”. Uji heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan melakukan

pengamatan terhadap grafik pada pola *scatterplot* yang dihasilkan melalui SPSS. Suatu regresi memiliki gejala heteroskedastisitas apabila pola *scatterplot* membentuk pola tertentu, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat". Kriteria pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan statistik F sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi $F < 0,05$ atau koefisien hitung signifikan pada taraf kurang dari 5% maka H_0 ditolak, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan *reward* secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja guru.
2. Nilai signifikansi $F > 0,05$ atau koefisien F hitung signifikan pada taraf lebih dari 5% maka H_0 diterima, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan *reward* secara simultan tidak mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh parsial variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Hasil uji F ditentukan melalui program SPSS. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$. Uji t dapat dikatakan berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% (Mardianto, 2017).

Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dilakukan dengan SPSS dapat dilihat dari besarnya R square.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat untuk pengujian variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja guru diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,323 dengan p -value sebesar 0,03. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,03 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja guru.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat untuk pengujian variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja guru. diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,265 dengan p -value sebesar 0,04. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,04 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja guru. Hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_2) memiliki pengaruh dengan variabel Kepuasan Kerja guru di SD Swasta Islam Terpadu Kota Tebing Tinggi. Budaya organisasi sangat penting bagi suatu organisasi, dengan adanya budaya organisasi didalam organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik tentu saja akan meningkatkan kualitas kinerja para guru. Bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SD Swasta Islam Terpadu di Kota Tebing Tinggi.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat untuk pengujian variabel *Reward* terhadap Kepuasan Kerja guru diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,541 dengan p -value sebesar 0,000.

Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan *Reward* terhadap Kepuasan Kerja guru.

Sementara pengujian secara bersama sama antara pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan *Reward* (X_3) terhadap Kepuasan Kerja guru di SD Swasta Islam Terpadu Kota Tebing Tinggi adalah dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan *Reward* (X_3) dan secara simultan (bersama-sama) variabel Kepuasan Kerja guru (Y) dilihat pada kolom R square yaitu sebesar 0,199 Artinya variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan *Reward* (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh dengan variabel Kepuasan Kerja guru di di SD Swasta Islam Terpadu di Kota Tebing Tinggi sebesar 19,9 %.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Responden yang digunakan adalah 98 responden di SD Swasta Islam Terpadu Kota Tebing Tinggi jumlah pernyataan seluruhnya adalah 25 butir untuk kepemimpinan Kepala Sekolah, 37 butir untuk budaya Organisasi, 23 butir untuk kepuasan kerja dan *reward* 15 butir seluruh variabel.

Deskripsi data penelitian yang disajikan adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data di lapangan. Data penelitian ini dikumpulkan berdasarkan penyebaran angket yang disebar kepada 6 Sekolah Dasar Islam Terpadu yang ada di Kota Tebing Tinggi dengan jumlah sampel sebanyak 98 orang guru. Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari empat variabel yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Budaya Organisasi (X_2), *Reward* (X_3), dan Kepuasan Kerja Guru (Y). Untuk menyajikan statistik deskripsi sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif yang meliputi: nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), nilai yang sering muncul (modus), simpangan baku (standard deviation), varians (variance), rentang (range), skor terendah (minimum score), skor tertinggi (maksimum score), dan distribusi frekuensi masing-masing variabel, maka digunakan perhitungan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 21.

Hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) memiliki pengaruh dengan variabel Kepuasan Kerja Guru di SD Swasta Islam Terpadu Kota Tebing Tinggi, ini sejalan dengan (Pratiwi et al., 2021), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan guru. Kepala Sekolah menempati posisi dan peran kunci dalam menentukan tingkat kepuasan kerja guru karena sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus bertanggung jawab atas semua peristiwa dan/atau kegiatan yang terjadi di sekolah yang dipimpinnya. Terkait hal ini, kepala sekolah tidak hanya dituntut untuk menguasai pengetahuan dan ketrampilan pedagogis tetapi juga dituntut untuk menciptakan kondisi sekolah yang kondusif dan membuka kesempatan pengembangan diri bagi para guru. Ketika guru-guru merasa tidak senang dan tidak produktif, kepala sekolah yang akan disalahkan karena gagal menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak fokus pada upaya peningkatan semangat kerja guru (Riski et al., 2021).

Hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan bahwa *Reward* (X_3) memiliki pengaruh dengan variabel Kepuasan Kerja guru di SD Swasta Islam Terpadu di Kota Tebing Tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Saudagar et al., 2020), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif atau signifikan reward terhadap kepuasan guru dengan nilai F hitung sebesar 17,591, sedangkan Nilai F tabel sebesar 3,13, karena

17,591 > 3,13. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. *Reward* sendiri dapat diartikan sebagai bentuk ucapan terima kasih atas pemberian pegawai kepada organisasi yang tercermin dari prestasi kerjanya. Menurut Manik, (2019), *reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Memberikan *reward* kepada guru yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap sekolah mampu menciptakan kepuasan kerja, sehingga guru menjadi terdorong untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan reward terhadap kepuasan kerja guru yang dapat ditunjukkan koefisien determinasi bahwa R square= 0,199, yang artinya faktor kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan *reward* memiliki pengaruh sebesar 19,9% terhadap kepuasan kerja guru dan sisanya sebesar 80,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. T. (2019). *Perilaku organisasi*. Prenada Media. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=jpsCEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=Perilaku+Organisasi.&ots=I5NqF3LUI8&sig=6tDLTd0J2I85o-pPFqRJABvgvsc&redir_esc=y#v=onepage&q=Perilaku+Organisasi.&f=false
- Estiningsih, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *MBIA*, 17(2), 47–58. <https://doi.org/10.33557/mbia.v17i2.344>
- Manik, R. (2019). Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru. *Jurnal Masalah Pastoral*, 7(xx), 81–95. <https://ojs.stkyakobus.ac.id/index.php/JUMPA/article/view/64>
- Pratiwi, S., Lestari, H., & Rahmawati, I. (2021). Gaya Kepemimpinan Paternalistik Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 171–178. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.330>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Riski, H., Rusdinal, R., & Gistituti, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(6), 3531–3537. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.944>
- Saudagar, F., & Pradana, H. C. (2020). Pengaruh Reward dan Komitmen Guru Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Negeri Kota Jambi. *Indonesian Education Administration and Leadership Jurnal*, 02(01), 81–93. <https://online-journal.unja.ac.id/index.php/IDEAL>

- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru*. Desanta Muliavisitama. [http://eprints.unpam.ac.id/8571/2/Buku Panduan Kinerja.pdf](http://eprints.unpam.ac.id/8571/2/Buku_Panduan_Kinerja.pdf)
- Suyusman, Hendro, O., & Asiati, D. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 3(1), 89–109. <https://doi.org/https://doi.org/10.51877/mnjm.v3i1%20Juni.146>