

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

Delvi Andriadi¹, Indra Prasetia², Amini³

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara^{1,2,3}

Email: udapii@gmail.com

Submit, 26-07-2022 Accepted, 21-11-2022 Publish, 22-11-2022

ABSTRAK

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

Kata kunci : Karakteristik pekerjaan guru, kepemimpinan kepala sekolah, Iklim sekolah dan Kepuasan guru.

ABSTRACT

Job satisfaction is influenced by many factors, including job characteristics, school climate, and leadership. The purpose of this study was to determine the effect of job characteristics, leadership and school climate on job satisfaction of JSIT High School teachers in Medan City. The research population is teachers from SMA IT AL-Fityan, SMA Al-Amjad, and SMA Nurul Azmi, all totaling 122 people. The research sample was selected randomly or randomly. The number of samples was determined by the

*Slovin formula at a 95% confidence level, so that there were 94 teachers consisting of 29 male teachers and 65 female teachers. The instrument used is a questionnaire. Furthermore, reliability and validity tests were carried out. The data were analyzed using coefficient, correlation and regression analysis techniques. The results of the coefficient calculation show that there is a significant relationship, (1) the variable of the teacher's work characteristics $X1Y = 3,300$, (2) the variable of the principal's leadership $X2Y = 2,92$, (3) the variable of the school climate $X3Y = 5,537$ and (4) the work characteristics of the teacher, Principal leadership and school climate $X1X2X3Y = 3.892$ at the 5% confidence level. Looking at the strength of the relationship using the Spearman rank test, it was found that (1) the variable of teacher work characteristics $X1Y = 0,542^{**}$ is interpreted as having a strong and direct correlation, (2) the principal leadership variable $X2Y = 0.678^{**}$ is interpreted as a strong and direct correlation, (3) the variable school climate $X3Y = 0.806^{**}$ means a very strong and unidirectional correlation. The results of the regression calculation show that the contribution of teacher work characteristics to satisfaction is 38%, for principals' leadership 22.6% and for school climate 42.8%. The suggestion is that it is necessary to develop other variables that contribute to teacher job satisfaction.*

Keywords: Characteristics of teacher work, principal leadership, school climate and teacher satisfaction.

PENDAHULUAN

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

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

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

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

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

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

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

Persepsi negatif terhadap karakter diri seorang guru seperti munculnya rasa rendah diri, lebih mementingkan kebutuhan pribadi saja dengan menyalahgunakan profesionalisme membuat wibawa guru menjadi merosot. Selain itu Haris (2019:46) menyoroti tingkat kompetensi profesionalisme guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik guru tersebut, penguasaan seorang guru terhadap materi yang diajarkan dan metode pengajaran yang dilaksanakan akan bermuara pada presatasi siswa.

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

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

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

Pratiwi dan Chair (2021:4) menambahkan bahwa selain karakteristik pekerjaan guru dan kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh iklim

organisasi di lingkungan sekolah. Iklim sekolah akan dapat melahirkan suasana psikologis yang nyaman dalam diri guru sehingga memberikan kepuasan tersendiri..

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

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

Menurut Fatimaningrum (2018:6) kepemimpinan kepala sekolah yang mengelola dengan baik akan berakibat pada kinerja sekolah efektif. Efektifitas juga diperlukan untuk menjaga iklim sekolah. Iklim sekolah yang kondusif bagi siswa dan guru untuk belajar dan mengajar sangat dibutuhkan. Secara umum, iklim sekolah diperlukan dengan tujuan yang jelas supaya lahirnya perasaan siswa dan guru bahwa belajar itu menyenangkan. Selain itu iklim sekolah tergambar dengan kebiasaan dengan komunikasi yang baik

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

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

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

Sisi lain kepemimpinan kepala sekolah dianggap memiliki posisi tersendiri yang melahirkan kepuasan guru dalam menjalankan tugas ajar mengajar di sekolah, sedangkan iklim sekolah yang kondusif mampu memunculkan suasana psikologis yang nyaman dalam diri guru selama proses pembelajaran.

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

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

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

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

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

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

Iklim organisasi yang kurang kondusif, akan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Imbalan yang didapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, serta adanya komunikasi yang kurang baik di antara teman sejawat, masih adanya rasa senioritas di antara sesama guru yang terus dipelihara akan memunculkan masalah bagi iklim organisasi yang ada di beberapa sekolah Swasta setingkat SMA di Kota Medan.

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

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

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

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

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

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

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

TINJAUAN PUSTAKA

A. Definisi Kepuasan Kerja

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

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

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dalam mencintai pekerjaannya. Sikap ini tegambar dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja idealnya dapat dinikmati di dalam pekerjaan, maupun di luar pekerjaan, atau kombinasi diantara keduanya. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Menurut Fortuna (2016:368) karyawan atau guru yang mendapatkan kepuasan kerja selama bekerja akan lebih mememntingkan pekerjaannya daripada balas jasa yang di dapatkannya walaupun pada hakikatnya balas jasa itu bermakna.

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

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

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah gambaran suasana kerja dan pandangan serta sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka.

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

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

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

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

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori Keadilan menjelaskan bahwa setiap orang akan merasa puas apabila mereka merasakan adanya keadilan. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan antara dirinya dengan orang lain yang sekelas,

sekantor, maupun di tempat lain. Perasaan puas akan muncul berdasarkan hasil perbandingan tersebut.

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

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

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

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

B. Definisi Karakteristik Pekerjaan Guru

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

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

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

Hackman dan Oldham (1976:1) juga menyampaikan bahwa model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristics Model/JCM*), yang dapat memberikan sebuah penjelasan cara struktur kerja mempengaruhi perilaku karyawan dan sikap mereka terhadap kondisi kerja. Melalui dimensi inti spesifik keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, umpan balik dan otonomi.

C. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Teori tentang kepemimpinan sangat beragam, memiliki berbagai konsep dan cukup kompleks. Northouse (2013:71) menekankan konsep kepemimpinan pada empat komponen vital, antara lain (1) pengaruh, (2) proses, (3) komunitas, dan (4) tujuan bersama sedangkan Sulasmi (2020:114) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan meliputi mengantarkan, mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan panutan bagi bawahannya.

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

Amini, Desliana Pane (2021:11150) menyatakan bahwa peran dan fungsi kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya akan membentuk kapasitas intelektual, emosional, spritual dan sosial hubungan masyarakat kepala sekolah dimana berpengaruh besar terhadap efektivitas kepemimpinannya. Disamping itu Lumbangaol (2017:215) mengungkapkan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan segala sumber daya yang ada di dalam organisasi, agar dapat didayagunakan secara maksimal, untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.

D. Iklim Sekolah

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

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

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

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

I. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini termasuk kategori penelitian *ex post facto*. Pengertian *ex-post facto* menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel bebas itu telah terjadi. Peneliti dihadapkan kepada masalah tentang bagaimana sebab

dari akibat yang sedang diamati. Disebabkan tidak adanya pengendalian, maka dalam *penelitian ex-post facto* lebih sulit bagi kita untuk menyimpulkan bahwa variabel bebas (X) benar-benar memiliki hubungan dengan variabel terikat (Y) (Sappaile, 2010:105).

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

Penelitian ini dilaksanakan di SMA IT Al-Fityan di jalan keluarga, Kelurahan Asam Kumbang, Kecamatan Medan, Selayang, SMA Al-Amjad di Jl. Merpati No.81, Sei Sikambang B, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, dan Sekolah SMA Nurul Azmi Jalan Rawe 9 Link.IX Kel.Tangkahan Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara.

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

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

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

Sugiyono (2012:125) mengatakan bahwa uji coba instrumen cukup diambil responden sekitar 30 orang yang keadaannya diperkirakan kurang lebih sama dengan responden yang sesungguhnya. Kemudian dilakukan uji validitas terhadap 30 responden yang berasal dari guru sekolah yang tidak menjadi sampel penelitian, yaitu Guru SMA IT Al-Fityan sebanyak 11 orang, guru SMA Al-Amjad sebanyak 8 orang dan guru MAS El-Hidayah sebanyak 11 orang. Hasil uji dianalisis dengan rumus Pearson Product Moment, kemudian nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} (0,361) pada $n=30$.

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

II. Pembahasan

Rangkuman keempat hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Gambar 4.14 Rangkuman keempat hasil uji hipotesis

Variabel		Harga r-r2		t hitung	t tabel	Koefisien	Sig	Regression (F)	Kolerasi	Sig.(2-tailed)	Kekuatan hubungan
		R	R2								
X1	Y	0,724	0,525	3,300	1,9867	0,380	0,001		0,542**	0,000	korelasi kuat dan searah
X2	Y	0,821	0,674	2,092	1,9867	0,226	0,039		0,678**	0,000	korelasi kuat dan searah
X3	Y	0,869	0,756	5,537	1,9867	0,428	0,0001903		0,806**	0,000	korelasi sangat kuat dan searah
X1	Y	0,894a	0,799	3,892	3,180	19,952	0,000	118,949			
X2											
X3											

Gambar 4:15 Rangkuman frekwensi keepat variabel yang di uji

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Di Sekolah SMA JSIT di Kota Medan, para guru merasakan kepemimpinan kepala sekolah bisa berperan sebagai motivator, mengarahkan, tempat konsultasi dalam bekerja sama dalam pelaksanaan ajar mengajar disekolah, hal ini akan melahirkan rasa puas dalam bekerja sebagai guru kelas ataupun guru mata pelajaran, hal ini sejalan yang di sampaikan oleh Dongoran dan Batubara (2020:52) yaitu : Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, dan membimbing individu dan kelompok agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini membuktikan kenyataan bahwa pengaruh

Direktur atau Ketua Yayasan yang menaungi SMA JSIT lebih memiliki kemampuan untuk membuat dan menetapkan suatu kebijakan di sekolah. SMA JSIT merupakan jaringan sekolah swasta yang di miliki oleh Yayasan Pendidikan Islam.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim sekolah (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA JSIT Kota Medan. Berdasarkan dengan menggunakan analisis regresi berganda, ditemukan nilai variabel karakteristik (X_3) < dari 0,05 atau $0,0002 < 0,05$ atau nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($5,537 > 2,012$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel iklim (X_3) secara sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru pada sekolah SMA JSIT di kota Medan.

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

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

1. Di Sekolah SMA JSIT di Kota Medan, para guru merasakan iklim sekolah merupakan variabel yang penting dalam dua variabel lainnya. Karena Iklim sekolah merupakan hal yang menghasilkan kenyamanan, serta akan memunculkan rasa puas pada kerja dalam proses ajar mengajar di SMA JSIT di Kota Medan, sebagaimana di sampaikan oleh Rasto (2016:1) menyatakan bahwa: Pemahaman tentang iklim sekolah sebagai suasana di tempat kerja yang merujuk pada suasana sosial atau lingkungan belajar Pemeliharaan sistem dan perubahan sistem, meliputi ketertiban dari lingkungan, kejelasan dari aturan-aturan, dan kesungguhan dari guru dalam menegakkan aturan dalam memahami iklim sekolah.
2. Iklim sekolah merupakan bentuk aktualisasi dari kebersamaan dan berbagai faktor yang mengikutinya. Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) harus memiliki ciri khas ini sebagai perwujudan dari kata Islam Terpadu (IT) yang tercantum di nama sekolahnya. Bernuansa Islami, hal ini merupakan hal menjadi ciri dan pembeda sekolah Islam Terpadu dengan sekolah lainnya. Dan dari penelitian ini tercermin SMA JSIT yang menjadi objek penelitian di Kota Medan sudah bisa mewujudkan perbedaaan itu dalam proses ajar mengajar di sekolah dengan berpengaruhnya iklim sekolah terhadap kepuasan guru di SMA JSIT di Kota Medan.

V. SIMPULAN

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

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik kerja guru (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SMA JSIT di Kota Medan. Setelah dilakukan uji kolerasi spearman ditemukan nilai signifikansi atau Sig.(2-tailed) sebesar 0,001 maka $0,000 < 0,05$, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti), dan ditemukan tingkat kekuatan (keeratn) hubungan koefisien kolerasi sebesar 0,542** artinya tingkat kekuatan hubungan dengan derajat "**kuat**" dan arah (jenis) hubungan bernilai positif yaitu 0,542**. Sehingga disimpulkan hubungan kedua variabel tersebut "searah" (jenis hubungan searah). Berdasarkan dengan menggunakan analisis regresi berganda, ditemukan nilai variabel karakteristik (X_1) < dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$ atau nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($3,300 > 1,980$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel karakteristik (X_1) secara parsial atau sendiri berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru pada sekolah SMA JSIT di kota Medan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika karakteristik kerja guru ditingkatkan maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat pada guru di SMA JSIT di Kota Medan.
2. Kepemimpinan kepala sekolah (X_2) berpengaruh positif setelah dilakukan uji kolerasi rank spearman ditemukan nilai signifikansi atau Sig.(2-tailed) sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti), dan ditemukan tingkat kekuatan (keeratn) hubungan koefisien kolerasi sebesar 0,678** artinya tingkat kekuatan hubungan dengan derajat "**korelasi kuat**". Serta melihat arah (jenis) hubungan bernilai positif yaitu sebesar 0,678** sehingga disimpulkan hubungan kedua variabel tersebut "searah" (jenis hubungan searah). Berdasarkan dengan analisis regresi berganda, ditemukan nilai variabel karakteristik (X_2) < dari 0,05 atau $0,039 < 0,05$ atau nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($2,092 > 1,987$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) secara sendirian berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru pada sekolah SMA JSIT di kota Medan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat pada guru di SMA JSIT di Kota Medan.
3. Iklim sekolah (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA JSIT di Kota Medan. Hubungan yang signifikan (berarti), dan ditemukan tingkat kekuatan (keeratn) hubungan koefisien kolerasi sebesar 0,806** artinya tingkat kekuatan hubungan dengan derajat "**korelasi kuat**". serta arah (jenis) hubungan bernilai positif. Berdasarkan analisis regresi berganda, ditemukan nilai variabel karakteristik (X_3) < dari 0,05 atau $0,0002 < 0,05$ atau nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($5,537 > 2,012$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel iklim (X_3) secara sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru pada sekolah SMA JSIT di kota Medan, jika iklim sekolah ditingkatkan maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat di SMA IT di Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akrim. 2020. *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*. 1st ed. ed. Muhammad Qorib dan Gunawan. Yogyakarta: BILDUNG. <https://www.aksaqilajurnal.com/index.php/aj/article/download/174/223>.
- Amini, Desliana Pane, Akrim. 2021. "Analisis Manajemen Berbasis Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat." *Jurnal Pendidikan Tambusai* Volume 5 N: 11148–59. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/2782/2388>.
- Arianto, N., Suryani, L., dan Sulaeman. 2020. "KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 8, No.1. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/5719/3964>.
- Aryanti, T., Supriyono, Ishaq, M. 2015. "EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN." *Jurnal Pendidikan Nonforma* Volume 10: 1–13. <http://journal2.um.ac.id/index.php/JPN/article/view/3003/1816>.
- Auliani, R dan Wulanyani, N.M.S. 2017. "FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PERJALANAN WISATA DI DENPASAR." *Jurnal Psikologi Udayana* Vol.4. No.: 426–34. [moz-extension://d4323765-7453-4842-958c-de105d529974/enhanced-reader.html?openApp&pdf=https%3A%2F%2Fsimdos.unud.ac.id%2Fuploads%2Ffile_penelitian_1_dir%2Ffc73b5d8c5339d8ea8ee14b302ebdf867.pdf](https://doi.org/10.24067/psikologi.v4i2.426-434).
- Budiawati, Jati. 2017. "IKLIM, KEPUASAN, DAN MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR BPK PENABUR." *Jurnal Administrasi Pendidikan* vol XXIV: 36.
- DIKNAS. 2005. *NDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005*. Jakarta. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2005/14tahun2005uu.htm>.
- Dongoran, A, T. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Kota Medan*. 1st ed. Medan. [http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/14854/1/AMAN TUA DONGORAN 1820060014.pdf](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/14854/1/AMAN_TUA_DONGORAN_1820060014.pdf).
- Dongoran,T,A. dan Batubara,H, I. 2021. "Pengaruh Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Manajemen pendidikan dasar menengah dan tinggi (MP-DMT)* 2: 1–16. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj_6agstfxAhWdf30KHUHCpgQFjADegQIFRAD&url=http%3A%2F%2Fjurnal.umsu.ac.id%2Findex.php%2FJMP-DMT%2Farticle%2Fdownload%2F1-16%2F5647&usg=AOvVaw0g1gJrvFwAm9g-Iyf-yor4.
- Fadhli, Muhammad. 2017. "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan." *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*.

- Fatimaningrum, S, A. 2018. "KARAKTERISTIK GURUDAN SEKOLAH YANG EFEKTIF DALAM PEMBELAJARAN." *media.neliti*.
<https://media.neliti.com/media/publications/220224-karakteristik-guru-dan-sekolah-yang-efek.pdf>.
- Ferdi. 2015. "KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH." *Manajer Pendidikan* Vol 9. No: 665–72.
<https://media.neliti.com/media/publications/270721-keterampilan-manajerial-kepala-sekolah-90b0d06c.pdf#page=1&zoom=auto,-30,792>.
- Fitriana, Desy Noor Indah. 2013. "PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDDI KEKAMATAN MUNTILAN KABUPATEN MAGELANG." *Jurnal Student Any. ac.id*. file:///C:/Users/DELL/AppData/Local/Temp/604-1114-1-SM-1.pdf.
- Fitriani, C., Murniati, Usman. 2017. "KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DALAM PENGELOLAAN PEMBELAJARAN DI MTs MUHAMMADIYAH BANDA ACEH." *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah* 5(2): 88–95. <https://core.ac.uk/download/pdf/295355185.pdf>.
- Fortuna, Y. 2016a. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta." *ejournal.borobudur.ac.id* Volume 18: 366–75.
file:///C:/Users/DELL/AppData/Local/Temp/7-10-2-PB-1.pdf.
- Fortuna, Y. 2016b. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta." *JURNAL EKONOMI* 18(3): 366–75.
<https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/view/7> (July 27, 2021).
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. 1976. "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory." <https://www.sciencedirect.com/science/journal/00305073> 16(2): 250–79. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0030507376900167>.
- Haris, A. 2019. 6 Al-Ulum : Jurnal Penelitian dan Pemikiran Ke Islaman *HUBUNGAN PENGUASAAN MATERI MENGAJAR GURU DENGAN PRESTASI BELAJAR SISWA DI MTsN KADUR KECAMATAN KADUR KABUPATEN PAMEKASAN TAHUN 2018*.
- Hartawi. 2017. "ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA." *Fakultas Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang*.
- Hasanah. 2015. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA GURU." *ejournal.unib.ac.id* 9 no 1: hlm.86-94.
file:///C:/Users/DELL/AppData/Local/Temp/1102-2088-1-SM-1.pdf.
- Hendriyadi. 2015. "KARAKTERISTIK PEKERJAAN (JOB CHARACTERISTICS)." *TEORIONLINE PERSONAL PAPER* vol 1.
<https://teorionline.wordpress.com/2015/03/10/karakteristik-pekerjaan-job-characteristics/>.

- Hidayat,R, Patras.Y.E.,Laihad Helena, Grient. 2018. “KEPUASAN KERJA GURU DAN PERAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN: SURVEI GURU DI BOGOR DAN SEKITARNYA.” *JMP Universitas PGRI Semarang* Volume 7: 248.
- Irwani, Teuku. 2017. “KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DALAM KECAMATAN JOHAN PAHLAWAN KABUPATEN ACEH BARAT.” *Bina Gogik* Volume 4: 65.
- JSIT. 2021. “Jaringan Sekolah Islam Terpadu.” *JSIT Indonesia*: 1. <https://jsit-indonesia.com/>.
- Karweti, E. 2010. “PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SLB DI KABUPATEN SUBANG.” *Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol 11 No. <http://jurnal.upi.edu/file/7-Engkay.pdf>.
- Lailiyah,L.M., Burhani,M.I., dan Mahanani, P.A.R. 2017. “HUBUNGAN ANTARA IKLIM SEKOLAHDENGAN KETERLIBATAN SISWA DALAM BELAJAR.” *Haapiness* Vol 1,No 1.
- LumbanGaol, Nasib Tua. 2017. “Teori Dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* Volume: 4,: 213–19. <https://core.ac.uk/download/pdf/234029275.pdf#page=1&zoom=auto,-19,852>.
- Mustofa. 2017. “UPAYA PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI INDONESIA.” *Jurnal Ekonomi & Pendidikan* Volume 4. <https://media.neliti.com/media/publications/17245-ID-upaya-pengembangan-profesionalisme-guru-di-indonesia.pdf>.
- Northouse, Peter G. 2013. *KEPEMIMPINAN: TEORI DAN PRAKTIK*. keenam.
- Nurdin, Diding. 2015. “KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAAN GURU DI SEKOLAH DASAR.” *Sekolah Dasar* Vol: 24. N: 45–56.
- Nurhidayah, R.E. 2019. “PENGARUH KEEFEKTIFAN TIM, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSEPTOR PADA PROGRAM PENDIDIKAN PROFESI NERS DI SUMATERA UTARA.” 1st ed. Universitas Negeri Medan. <http://digilib.unimed.ac.id/40028/>.
- Parimita, W. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahar.” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* vol 6 no1: 125–44. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/6785/4885>.
- Permendiknas. 2007. “PERATURANMENTERIPENDIDIKANNASIONALREPUBLIC INDONESIA NOMOR 41 TAHUN 2007.” https://akhmadsudrajat.files.wordpress.com/2009/04/standar-proses-_permen-41-2007_.pdf (June 23, 2021).

- PISA team. 2019. "PISA2018." In *F. Avvisati, A. Echazarra, P. Givord and M. Schwabe*, https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_IDN.pdf, 1. https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_IDN.pdf.
- Prasetya, Indra. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Optimis Akademik, Pemberdayaan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Keefektifan Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kota Medan." UNIVERSITAS NEGERI MEDAN.
- Pratiwi, M., Chair., Sukawati. 2021. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU." *Jurnal.umpalakarya.ac.id* Vol.20.No.
- Rasto, Dr., M.Pd. 2016. "Pengertian Iklim Sekolah." *UPI*. <http://rasto.staf.upi.edu/2016/03/15/pengertian-iklim-sekolah/> (July 7, 2021).
- Riski, H., Rusdinal., Gistituati, N. 2021. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Menengah Pertama." *URNAL ILMU PENDIDIKAN* vol3 no 6: 3531–37. <https://www.edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/944>.
- Riyatuljannah, Triwahyu. 2020. "PERAN DAN FUNGSI KEPALA SEKOLAH DALAM MEWUJUDKAN SEKOLAH EFEKTIF DI LINGKUNGAN SEKOLAH DASAR." *Al-Aulad: Journal*.
- S.S.I dan Suhaen, .T. Putri. 2014. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Fruity Indonesia)." *Sigma-Mu* Vol.6No.1.
- Sappaile, Baso Intang. 2010. "Konsep Penelitian Ex-Post Facto." *JURNAL PENDIDIKAN MATEMATIKA*, vol :1 no; <https://media.neliti.com/media/publications/317618-konsep-penelitian-ex-post-facto-90a07358.pdf>.
- Sesana, IPutu. 2020. "EFEKTIFITAS PENGGUNAAN APLIKASI GOOGLE FORM DALAM PELAKSANAAN PATRBERBASIS ONLINE DISMKN 1 TEMBUKU." *Jurnal Balai Diklat Keagamaan Denpasar* 3: 1–11. <https://widyadewata.kemenag.go.id/index.php/widyadewata/article/view/4/2>.
- Setiawan, E, C. 2021. "Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)." *KBBI Online*. <https://kbbi.web.id/karakter>.
- Sulasma Emilda. 2020. *Manajemen Dan Kepemimpinan*. 1st ed. ed. Diah Safitri. Depok. <https://www.aksaqilajurnal.com/index.php/aj/article/view/46/38>.
- Sumar W T. 2018. *Strategi Pemimpin Dalam Penguatan Iklim Sekolah Berbasis Budaya Kearifian Lokal*. 1st ed. Yogyakarta: Deepublish. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=qpSEDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Iklim+sekolah+adalah+&ots=MqyGxINzP&sig=fBtmUnzEtgRSX_mANjD106OSJTU&redir_esc=y#v=onepage&q=Iklim sekolah adalah&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=qpSEDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Iklim+sekolah+adalah+&ots=MqyGxINzP&sig=fBtmUnzEtgRSX_mANjD106OSJTU&redir_esc=y#v=onepage&q=Iklim%20sekolah%20adalah&f=false).
- Tambi, .T. 2011. "Lima Karakteristik Kerja Guru." *UNICAHAYA*.

- <https://unicahyadotcom.wordpress.com/2011/09/17/lima-karakteristik-kerja-guru/>.
- Tetep. 2015. “KONTRIBUSI KOMPETENSI GURU DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP PEMBENTUKAN KARAKTER SOSIAL PESERTA DIDIK SMP NEGERI DI KABUPATEN GARUT.” *institudpendidikan.ac.id*.
- Veirissa H.A. 2021. “Kualitas Guru Di Indonesia.” In *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, Semarang: Corresponding Author: audihifi@gmail.com, 267–72. <https://proceeding.unnes.ac.id/index.php/snpasca/article/view/861>.
- Winarsih, Sri. 2019. “Kebijakan Dan Implementasi Manajemen Pembiayaan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah.” *International Conference of Moslem Society*.
- Azwar, S. 2005. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 5.
- Azwar, S. 2009. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 4
- Dwi Priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate* (Yogyakarta: Gava Media, 2010)
- Duwi Priyanto, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2010)
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harun, S., & Ardansyah, M. (2017). *Statistika Pendidikan Teori dan Cara Perhitungan*. Medan: Perdana Publishing.
- Nursalam, 2003. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika. Hal. 9.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal. 50, 55.
- Sulaiman Wahid, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Andi, 2004)
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta. Hal.93, 125.
- Sudjana. (2003). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Peneliti*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi* , Bandung ; CV Alfabeta. Hal 145.

Ross, D. J. & Cozzens, J. A. (2016). The rincipalship: Essential Core Competencies for Instructional Leadership and Its Impact on School Climate. *Journal of Education and Training Studies*. 4 (9), 162-176.

Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2013. *Education Administration: Theory, Research, and Practice* (6th ed., international edition). Singapore: Mc Graw-Hill Co