

## Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas (SMA)

Hadi Prana Abadi<sup>1</sup>, Aan Fadia Annur<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pamulang Kota Tangerang Selatan Banten

<sup>2</sup>Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

E-mail: [dosen02406@unpam.ac.id](mailto:dosen02406@unpam.ac.id), [aan.fadia.annur@uingusdur.ac.id](mailto:aan.fadia.annur@uingusdur.ac.id)

**Abstract:** This study looked at the connection between job satisfaction and teacher organizational commitment and school leadership at a senior high school (SMA) in South Tangerang City. Quantitative correlational research is the research approach used here. Data were gathered using a questionnaire that was constructed using different variable indicators. A sample of 115 teachers was selected using the Slovin formula from a total of 161 populations across 5 secondary schools. The significance level for testing the null hypothesis, according to SPSS data analysis, is 0.05, and the resulting t number is higher than the t table. The principal's leadership factor, which accounts for 21.69% of the variation in job satisfaction, and organizational commitment, which accounts for 16.45%, are both revealed by the correlation coefficient data analysis. The level of job satisfaction is influenced by the client's organizational commitment and leadership abilities. The data gathered at Senior High School (SMA) South Tangerang City reveals a significant correlation between organizational engagement, principal leadership, and teacher job satisfaction.

**Keywords:** Organizational Commitment; Principal leadership; Teacher Job Satisfaction

**Abstrak:** Penelitian ini melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru dan kepemimpinan sekolah pada Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Tangerang Selatan. Penelitian kuantitatif korelasional adalah pendekatan penelitian yang digunakan disini. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibangun dengan menggunakan indikator variabel yang berbeda. Sampel 115 guru dipilih menggunakan rumus Slovin dari total 161 populasi di 5 sekolah menengah. Tingkat signifikansi pengujian hipotesis nol menurut analisis data SPSS adalah 0,05, dan angka t yang dihasilkan lebih besar dari t tabel. Faktor kepemimpinan kepala sekolah, yang menyumbang 21,69% dari variasi kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, yang menyumbang 16,45%, keduanya diungkapkan oleh analisis data koefisien korelasi. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kemampuan kepemimpinan klien. Data yang dikumpulkan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Tangerang Selatan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keterikatan organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja guru.

**Kata kunci:** Komitmen Organisasi; Kepemimpinan Kepala Sekolah; Kepuasan Kerja Guru

Masalah kepuasan kerja saat ini menjadi masalah yang belum terselesaikan sepenuhnya dalam dunia pendidikan di Indonesia, kepuasan kerja begitu dilematis dan sulit dicari jalannya karena masalah ini seperti menjadi benang kusut dalam dunia pendidikan di tanah air. Kebijakan-kebijakan yang terkesan berat sebelah antara sekolah negeri dan swasta menjadi salah satu contohnya, kebijakan yang berat sebelah inilah yang kemudian memunculkan kurangnya kepuasan

kerja. Sedangkan tingkat kepuasan kerja yang rendah dari seorang guru bisa saja berdampak terhadap kinerja profesional di lapangan (Novebri & Lubis, 2022). Karena semakin rendahnya kepuasan kerja guru akan berdampak pada semakin minimnya profesionalisme guru dalam menjalankan profesinya, hal ini tentu saja berdampak negatif terhadap kegiatan belajar mengajar di lembaga-lembaga pendidikan yang ada, termasuk pencapaian akademik siswa selama pembelajaran (Werang et al., 2017)

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa guru bahagia dalam pekerjaan mereka karena kepuasan kerja memiliki dampak besar pada produktivitas. Produktivitas yang dihasilkan akan semakin tinggi jika kepuasan kerja guru benar-benar terpenuhi dan diberikan secara maksimal. Sebenarnya ada berbagai faktor yang berdampak pada kepuasan kerja guru, yang dapat bermanifestasi sebagai ketidakhadiran, ketidakdisiplinan, prestasi kerja yang buruk, instruksi yang buruk, tingkat keluhan guru yang tinggi, dan gejala negatif lainnya dari ketidakpuasan terhadap profesi guru. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi di kalangan guru, di sisi lain, menunjukkan bahwa administrasi sekolah dalam kondisi yang baik, bahwa penghargaan yang diberikan oleh lembaga sesuai dengan harapan guru, dan bahwa budaya lembaga menumbuhkan lingkungan kerja yang positif. kepuasan kerja bagi guru (Suwardi, 2013).

Komitmen organisasi merupakan salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini didasarkan pada gagasan bahwa guru bekerja tanpa lelah dengan harapan menerima penghargaan finansial dan moral, tetapi mereka juga menuntut komitmen yang kuat untuk memajukan pembelajaran, penerapan, dan perawatan. Adanya dukungan, penghargaan, penghasilan yang layak, dan rasa adil. Menciptakan kinerja dan keterlibatan organisasi yang berpusat pada orang dapat mendorong pencapaian hasil yang diinginkan (Sion, 2006).

Karena mengungkapkan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) tentang perusahaan tempat mereka bekerja, komitmen dapat dianggap sebagai sikap kerja. Loyalitas, identifikasi, dan partisipasi merupakan bagian dari komitmen organisasi sebagai orientasi individu terhadap organisasi. Komitmen organisasi dengan demikian mengidentifikasi variabel yang mempengaruhi bagaimana orang dan organisasi mereka berinteraksi. Untuk mencapai tujuan organisasi, orientasi hubungan didefinisikan sebagai kesediaan seseorang untuk memberi dan menerima dalam rangka mencerminkan hubungan (Annur, 2020)

Mengingat pentingnya komitmen terhadap kepuasan kerja, sudah saatnya pemerintah dan lembaga swasta, termasuk lembaga pendidikan, melakukan terobosan besar dalam mengukur dan mengetahui tingkat komitmen guru yang berada di bawah naungannya. Salah satu faktor yang melatarbelakangi rendahnya komitmen seorang guru adalah kurangnya penilaian diri yang berujung pada rendahnya mutu dan mutu pendidikan di tanah air (Octaviarnis et al., 2021). Selain itu, rendahnya partisipasi dapat muncul karena berbagai alasan lain seperti rendahnya penerimaan guru,

kurangnya penghargaan atas prestasi, lingkungan organisasi yang tidak dapat menampung aspirasi, dan kurangnya dukungan guru untuk mengembangkan kreativitasnya (Putrayana et al., 2018).

Faktor kepemimpinan merupakan elemen lain yang mungkin berdampak pada kepuasan kerja (Safhira & Suarmanayasa, 2021). Hal ini didasarkan pada anggapan bahwa karyawan akan cepat tidak tertarik, kurang dihargai, dipermalukan, dan merasa tunduk pada atasannya jika mereka bekerja untuk pemimpin yang tidak adil dan tidak mampu bersikap adil kepada bawahan, dan memiliki sifat yang hanya menuntut tanpa memberi, adalah sangat marah, lebih suka memerintah daripada bekerja sama, dan membeda-bedakan antara guru yang satu dengan guru yang lain. Setiap orang, termasuk guru, perlu memiliki gaya kepemimpinan yang kuat. Untuk mengelola program di sekolah, memimpin tim, dan mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan pemimpin yang cakap, ulet, dan kuat (Rahmat et al., 2021).

Ada banyak aspek kehidupan sekolah di mana kepala sekolah memainkan peran yang sangat dominan. Peran ini mencakup lebih dari sekedar memberi perintah kepada bawahan; itu juga termasuk menasihati guru, menggunakan filosofi kepemimpinan yang berbeda, mendelegasikan kekuasaan, merumuskan kebijakan, memanfaatkan sarana dan prasarana, memberikan insentif, dan memecahkan masalah (Effendi & Sahertian, 2022). Dalam melaksanakan tugas ini, kepala sekolah memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kinerja seorang guru, yang pada gilirannya mempengaruhi seberapa puas mereka dalam pekerjaannya (Solihin et al., 2021).

Lembaga yang dipimpin oleh kepala sekolah yang buruk berarti pemimpin yang tidak adil, tidak tegas, menekan kemampuan guru untuk mengembangkan kreativitasnya, sangat lemah dalam menegakkan disiplin, dan akan membuat guru enggan melakukan tugas dan fungsi lain selain mengajar, menurut hasil penelitian pendahuluan penulis pada lembaga yang akan dijadikan sebagai pusat penelitian. Karena selain menjalankan tugasnya sebagai pendidik, guru yang memiliki komitmen tinggi juga melakukan tugas lain di luar kelas, seperti menjadi panitia perayaan hari besar, UTS/UAS, dan berkonsultasi langsung dengan orang tua dan siswa di luar jam sekolah, antara lain. Hal ini terjadi karena kepala sekolah tidak ingin menunjukkan perhatian dan penghargaan yang lebih kepada guru tersebut.

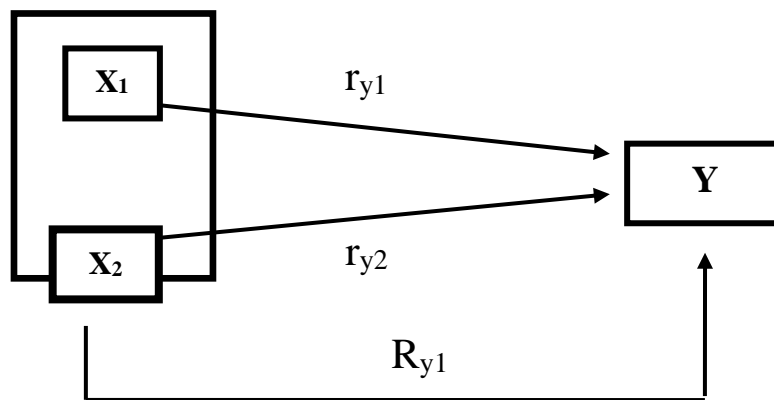
Dalam penelitian ini, penulis berusaha untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Tangerang Selatan, serta hubungan antara komitmen organisasi dengan kedua variabel tersebut. Hubungan antara visi kepala sekolah dengan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Tangerang Selatan. Studi ini diharapkan dapat menjadi panduan untuk memperbaiki masalah pendidikan saat ini. Dimana masalah kepuasan kerja guru merupakan hal yang paling diperhatikan oleh guru, sehingga lembaga pendidikan, baik milik swasta maupun milik publik, dapat mendesain ulang dengan cara yang lebih baik untuk mengatasi masalah ini.

## METODE

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian yang menekankan pada analisis data yang dapat diukur dikenal dengan penelitian kuantitatif (Umar, 2005). Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif diolah dengan metode statistik dan berbentuk data numerik (angka). Dalam penelitian semacam ini, dua atau lebih variabel dihubungkan untuk melihat seberapa dekat perubahan pada satu variabel terkait dengan perubahan pada satu atau lebih variabel lainnya. Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode survei kuantitatif dan metode terkait. Tiga variabel—variabel dependen, dua variabel independen, dan satu variabel independen—hadir dalam penelitian ini. Variabel bebasnya adalah kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja guru ( $Y$ ).

Variabel Bebas (X)

Variabel Terikat (Y)



**Gambar 1 Skema Penelitian**

Populasi dijadikan sebagai subjek penelitian karena semua penelitian membutuhkan subjek. Manusia, gejala, hasil tes, objek, dan kejadian semuanya termasuk dalam definisi “populasi” Surakhmad sebagai sekelompok subjek (Surakhmad, 2004). Kelompok sasaran penelitian terdiri dari para pengajar SMA yang merupakan SMA di sekolah swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan. Instruktur Sekolah Menengah Atas (SMA) swasta termasuk orang-orang yang mampu untuk tinggal di sana di klaster II, Kota Tangerang Selatan. Sampel adalah sebagian kecil dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi. Suharsimi Arikunto mengatakan: “Jika kurang dari 100 mata pelajaran, ambil semuanya sekaligus, jadi penelitian ini adalah penelitian populasi. Jika jumlah mata pelajaran banyak, pilih 10-15%, atau 20-25% atau lebih” (Arikunto, 2003). Karena populasi penelitian ini adalah karena jumlah guru di Sekolah Menengah Atas Swasta (SMA) khususnya di golongan II Kota Tangerang Selatan jumlah gurunya lebih dari 100.161

tepatnya, maka menurut rumus Sloven, didapatkan 115 sampel yang diikutsertakan dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Melalui penggunaan kuesioner, data dikumpulkan dan diolah menggunakan SPSS. Percobaan pertama melihat hubungan antara kepuasan kerja guru dan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) (Y). Nilai t sebesar 5,59 berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi menggunakan uji-t. Nilai t tabel dengan dk = 113 adalah 2,625 pada  $\alpha = 0,01$  dan 1,66 pada  $\alpha = 0,05$ . Koefisien korelasi sangat signifikan karena t hitung > t tabel.

**Tabel 1 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Antara  $X_1$  dengan Y**

| N   | Koefisien Korelasi ( $r_{y1}$ ) | t hitung | t tabel         |                 |
|-----|---------------------------------|----------|-----------------|-----------------|
|     |                                 |          | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| 115 | 0,466                           | 5,59**   | 1,66            | 2,63            |

Keterangan :

n = Jumlah sampel

\*\* = Koefisien signifikan  $t_{hitung} (5,59) > t_{tabel} (1,662)$  pada  $\alpha = 0,05$

$r_{y1}$  = koefisien korelasi  $X_1$  dengan Y

Tabel di atas menunjukkan hasil uji signifikansi yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kepuasan kerja guru (Y) dan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) sangat signifikan. Akibatnya, benar dan sangat penting hipotesis penelitian bahwa ada hubungan positif antara kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Artinya, semakin puas seorang guru dengan pekerjaannya, yang diterjemahkan ke dalam profesionalisme yang lebih besar dalam melakukan pekerjaannya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah di sekolah yang dipimpinnya. Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja guru (Y) berkorelasi dengan hasil, dan koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi tersebut ( $r_{y1}$ ) Kepuasan kerja guru (Y) varians  $2 = 0,4662 = 0,2169$  (21,69% dari varians) dapat dijelaskan oleh varians kepemimpinan primer ( $X_1$ ) dengan regresi =  $49,52 + 0,362 X_1$ .

**Hubungan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)**

Nilai t sebesar 4,07 sesuai dengan uji signifikansi koefisien korelasi yang dilakukan dengan menggunakan uji t. Ttabel memiliki nilai 1,66 sebesar 0,05 dan 2,63 sebesar 0,01 dengan dk = 113. Koefisien korelasi sangat signifikan karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

**Tabel 2 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Antara X<sub>2</sub> dengan Y**

| N   | Koefisien Korelasi ( $r_{y2}$ ) | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$     |                 |
|-----|---------------------------------|--------------|-----------------|-----------------|
|     |                                 |              | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| 115 | 0,406                           | 4,07**       | 1,66            | 2,63            |

Keterangan :

\*\* = Koefisien sangat signifikan  $t_{hitung} (4,07) > t_{tabel} (1,66)$  pada  $\alpha = 0,05$

$r_{y2}$  = Koefisien korelasi X<sub>2</sub> dengan Y

Komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) dan kepuasan kerja guru (Y) memiliki koefisien korelasi yang sangat signifikan, terlihat dari hasil uji signifikansi yang disajikan pada tabel di atas. Akibatnya, akurat dan penting untuk percaya bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru berkorelasi positif. Hal ini menyiratkan bahwa komitmen organisasi seorang guru akan berdampak lebih besar pada kepuasan kerja dan profesionalismenya dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi antara komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) dan kepuasan kerja guru (Y), dan hasil  $(r_{y2})^2 = 0,4062 = 0,1645$ . Oleh karena itu, komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) dapat digunakan untuk menjelaskan 16,45% perubahan tren kepuasan kerja guru (Y); dengan kata lain, budaya organisasi mendukung kepuasan kerja hingga tingkat 16,45%.

**Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) dan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) Secara dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)**

Beberapa hubungan telah ditemukan antara komitmen organisasi (X<sub>2</sub>), kepuasan kerja (X<sub>1</sub>), dan variabel kepemimpinan kunci (Y)  $r_{x1x2y} = 0,548$ , biaya koefisien korelasi, diperoleh.

Dengan menggunakan uji F dan diperoleh data dengan  $F_{hitung} = 14,00$ , tentukan tingkat signifikansi dari koefisien korelasi berganda. Untuk informasi lebih lanjut, lihat tabel di bawah ini.

**Tabel 3 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda**

| Koefisien Korelasi ( $r_{x1x2y}$ ) | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$     |                 |
|------------------------------------|--------------|-----------------|-----------------|
|                                    |              | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| 0,548                              | 14,00**      | 3,07            | 4,78            |

Keterangan :

\*\* = Regresi Sangat Signifikan ( $F_{hitung} = 14,00 > F_{tabel} = 3,07$ ) pada  $\alpha = 0,05$

Koefisien korelasi antara kepemimpinan kunci (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) cukup signifikan, dengan  $r_{1x2y} = 0,548$ , sesuai dengan hasil perhitungan signifikansi uji korelasi ganda antara variabel X1 dan X2 dengan Y diperoleh  $F_{hitung} (14,00) > F_{tabel} (3,07)$ .

Ketika kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi (X2) digabungkan dengan persamaan regresi  $= 38,216 + 0,333 X1 + 0,155 X2$ , maka besarnya koefisien determinasi adalah  $(r_{1x2y})^2 = (0,548)^2 = 0,3000$ , menunjukkan bahwa a 30% perubahan kepuasan kerja guru (Y) dapat dijelaskan.

## PEMBAHASAN

Hubungan positif antara kepemimpinan sekolah dengan kepuasan kerja guru, komitmen organisasi dengan kepuasan kerja guru, dan komitmen organisasi dan kepemimpinan sekolah dengan kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan kelayakan hipotesis pertama, kedua dan ketiga dan semua hipotesis lain yang diajukan dalam penelitian ini.

### Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Pengujian hipotesis pertama, ditemukan hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan guru. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Kita dapat menyimpulkan berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, yang memberikan kita koefisien korelasi sebesar 0,466. Nilai ini menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara X1 dan Y, menunjukkan bahwa pertumbuhan akan semakin besar semakin tinggi tingkat X1. Koefisien determinasi adalah 0,2169 di Y. Hal ini menunjukkan bahwa faktor manajemen kepala sekolah menyumbang 21,69% dari variasi nilai kepuasan kerja.

Menurut penelitian, kontribusi kepemimpinan berasal dari lima bidang yang berbeda: 1) memberi contoh bagi bawahan, 2) memotivasi mereka untuk tetap termotivasi, 3) bagaimana pemimpin memberi perintah dan instruksi, 4) kejelasan dalam instruksi, dan 5) mengakui bawahan.

Selain memiliki hubungan dengan kepuasan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah juga berhubungan secara signifikan dengan variabel lain seperti kinerja guru di sekolah. Hal ini senada dengan hasil penelitian Ilham et.al. mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Dea Safhira dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan kerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor kepala sekolah dalam memimpin (Safhira & Suarmanayasa, 2021). Hal ini menguatkan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti di mana faktor kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan kepuasan kerja guru.

### **Hubungan antara Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian kedua, terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) dengan kepuasan kerja guru (Y), yaitu semakin berkomitmen seorang guru terhadap organisasi tempatnya bekerja, semakin puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,406 yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara (X<sub>2</sub>) dengan (Y), sehingga koefisien determinasi sebesar 0,1645 semakin tinggi taraf X<sub>2</sub> maka semakin tinggi Y. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap nilai kepuasan kerja sebesar 16,45%. Menurut temuan penelitian, komitmen organisasi dipengaruhi oleh nilai-nilai internalnya, yang diciptakan melalui interaksi para anggotanya. Nilai-nilai tersebut antara lain solidaritas, kreativitas dalam bekerja, dan kebersamaan. nilai bagi perusahaan dan loyalitas orang lain.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil-hasil penelitian dari Daneshfard dan Ekvaniyan (2012) yang menemukan adanya hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Secara lebih spesifik, aspek-aspek komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif juga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Guru yang memiliki kepuasan kerja biasanya juga memiliki komitmen organisasi. Bahkan Suwardi menjelaskan bahwa terdapat hubungan berbanding lurus antara komitmen organisasi dan motivasi guru (Suwardi, 2013).

### **Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) dan Hubungan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)**

Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X<sub>1</sub>), komitmen organisasi (X<sub>2</sub>), dan kepuasan kerja guru (Y) yang menunjukkan bahwa semakin baik organisasi guru maka semakin baik pula kepemimpinan kepala sekolah, dinyatakan untuk menguji hipotesis ketiga. Guru lebih mengabdikan pada organisasi ketika mereka lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang menghasilkan koefisien korelasi ganda sebesar 0,548 dan koefisien determinasi sebesar 0,3000 dinyatakan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi faktor kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen organisasi memberikan perubahan nilai kepuasan kerja sebesar 30,00%. Kepuasan kerja menggambarkan pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan yang diantisipasi di masa depan dan didasarkan pada perasaan seseorang tentang pekerjaan setelah mengevaluasi berbagai aspek pekerjaan.

Berdasarkan penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa kepuasan kerja adalah emosi yang menyenangkan, positif, dan negatif yang dihasilkan dari pengalaman kerja, yang meliputi pekerjaan yang sebenarnya, pengawasan, rekan kerja, dan peluang untuk kemajuan. Ketika sebuah organisasi menghargai kreativitas dan kompetensi guru, kepuasan kerja akan dihasilkan. Hubungan kerja

berkembang ketika pekerjaan tidak monoton, ketika ada tanggung jawab, ketika kondisi kerja tidak mengganggu kinerja pekerjaan, ketika seorang manajer bertanggung jawab, ketika ada rekan kerja yang ramah, dan ketika seseorang dihargai atau diakui atas pencapaiannya.

Hasil penelitian ini dikuatkan oleh penelitian Sopyan menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kepercayaan dengan kepuasan kerja guru (Sopyan, 2019). Dalam studi lainnya, Sari mengatakan bahwa variabel kepemimpinan seorang pemimpin organisasi dan komitmen kerja memiliki hubungan saling timbal balik dengan kepuasan kerja pegawai (Sari, 2018).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa, pertama, adanya korelasi positif antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru. Salah satu temuan dari studi tentang hubungan antara kepemimpinan senior, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja guru SMP di kota Tangerang Selatan adalah penegasan yang dilakukan di sini. Begitu pula sebaliknya, semakin mampu kepala sekolah memimpin organisasi yang dipimpinnya, maka bawahannya akan semakin puas dengan pekerjaannya. Dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah menyumbang 21,69% dari variasi skor kepuasan kerja, hasilnya menunjukkan hubungan yang cukup erat antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Kedua, terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja guru. Artinya, seorang guru akan lebih puas dengan pekerjaannya, semakin berkomitmen pada organisasinya, dan sebaliknya. Komitmen organisasi ditemukan bertanggung jawab atas 16,45% perubahan skor kepuasan kerja guru, menunjukkan hubungan yang cukup dekat antara dua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi guru juga berdampak pada kepuasan kerja mereka. Ketiga, kepemimpinan dan komitmen organisasi mendorong perubahan 30,00% dalam skor kepuasan kerja. Kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru umumnya berkorelasi positif. Hubungan yang signifikan ditemukan antara kepemimpinan sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja di kalangan guru di Sekolah Menengah Pertama (SMA) Kota Tangerang Selatan..

### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian di yang telah penulis laksanakan, ada beberapa variabel lain yang dapat diteliti oleh penelitian lanjutan, yaitu: (1) Dapat dikembangkan penelitian lanjutan yang mengungkap hubungan variabel bebas lain yang belum terungkap dalam penelitian ini, seperti: variabel Kompetensi Kepala Sekolah. Gaya dan Model Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Manajemen Sekolah, Sistem Organisasi, komunikasi interpersonal, dan lain-lain. (2) Dapat

dikembangkan penelitian lanjutan yang menunjukkan hubungan dengan variabel terikat lain, seperti: Kinerja Pendidik, Prestasi Kerja, Motivasi kerja, Komitmen Organisasi, Loyalitas Guru.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. (2003). *Metode Research*. Rajawali Pers.
- Daneshfard., C & Ekvaniyan., K.E. (2012). Organizational commitment and job satisfaction in Islamic Azad University. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Inbusiness*, 3(9), pp.168-181
- Effendi, Y. R., & Sahertian, P. (2022). Kontruksi Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Berbasis Budaya Lonto Leok dalam Penguatan Karakter Siswa. *JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 5(September), 214–226. doi: <http://dx.doi.org/10.17977/um027v5i32022p214>
- Fadia Annur, A. (IAIN P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Religiusitas Terhadap Komitmen Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Madaniyah*, 10(1), 59–72. <https://journal.stitpemalang.ac.id/index.php/madaniyah/article/view/10>
- Ilham, D., Kaso, N., Aswar, N., & R, N. (2021). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dengan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(2), 106-121. doi:<https://doi.org/10.35673/ajmpi.v11i2.2134>
- Novebri, N., & Lubis, N. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JAMP : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 5(3), 186–193. doi: <http://dx.doi.org/10.17977/um027v5i32022p186>
- Octaviarnis, I., Maisyaroh, M., & Sumarsono, R. B. (2021). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Malang. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 6(4), 609. <https://doi.org/10.17977/jptpp.v6i4.14724>
- Putrayana, G. K., Agung, A., Agung, G., & Sunu, I. G. K. A. (2018). Manajemen Mutu , Lingkungan Kerja , Dan Komitmen Kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(1), 77–87. doi: <https://doi.org/10.23887/japi.v9i1.2747>
- Rahmat, F. A. G., Mifroh, N., & Annur, A. F. (2021). Kebijakan Inovatif Kepala Sekolah Efektif dalam Pengembangan Mutu SDM Di MIN 1 Yogyakarta. *Indonesian Journal of Islamic Elementary Education*, 1, 61–74. doi: [10.28918/ijjee.v1i1.3920](https://doi.org/10.28918/ijjee.v1i1.3920)
- Safhira, D., & Suarmanayasa, I. N. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Negeri 3 Singaraja (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen SDM). *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 165. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31485>
- Sion, H. (2006). Hubungan Antara Komitmen Dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Performans Mengajar Guru SDN di Daerah Terpencil. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 13(1), 51–55. doi: <http://dx.doi.org/10.17977/jip.v13i1.63>
- Solihin, E., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 279. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.34420>

- Surakhmad. (2004). *Metodologi Penelitian*. Trasito.
- Suwardi, S. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja terhadap Motivasi Guru SD Islam Al Azhar I Pusat. *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 2(2), 116. <https://doi.org/10.36722/sh.v2i2.122>
- Sopyan, Sopyan & Rubini, Bibin & Laihah, Griet. (2019). HUBUNGAN KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN KEPERCAYAAN PADA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 7. 748-755. 10.33751/jmp.v7i1.960.
- Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Perluasan, Cetakan Ketujuh*. Gramedia.
- Werang, B. R., Leba, S. M. R., & Pure, E. A. G. (2017). Teacher Organizational Commitment in Indonesia: A Case from Merauke District, Papua. *International Journal of Development and Sustainability*, 6(8), 700–711.