

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Binjai Selatan

Ivony Agnes Br Sembiring¹, Salim Aktar², Sri Nurabdiah Pratiwi³

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

e-mail: agnesivony07@gmail.com¹ satar_ok@yahoo.co.id²
srinurabdiah@umsu.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan secara parsial maupun simultan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 177 orang. Teknik penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Data pada penelitian ini adalah data primer. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket. Metode analisa menggunakan model regresi linear berganda untuk menguji hipotesis secara simultan menggunakan Uji F dan secara parsial dengan menggunakan Uji t. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS diperoleh persamaan regresi dengan menggunakan output komputer diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: konstanta sebesar 0,515; koefisien kepemimpinan kepala sekolah (X1) sebesar 0,378; koefisien iklim sekolah (X2) sebesar 0,252, dan koefisien kepuasan kerja (X3) sebesar 0,160. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y = 0,515 + 0,378X_1 + 0,252X_2 + 0,160X_3$. Jika variable bebas meningkat 1 % maka efektivitas kerja guru akan meningkat. Hasil hipotesis uji thitung 7.358 dengan probabilitas signifikan 0.00 lebih kecil dari tingkat keyakinan (level of significant) $\alpha = 0.05$, variabel penelitian adalah iklim sekolah diperoleh dengan uji thitung 5.599 dengan probabilitas 0.00 lebih kecil dari tingkat keyakinan (level of significant) $\alpha = 0.05$. Variabel kepuasan kerja diperoleh dengan uji thitung 3.871 dengan probabilitas 0.00 lebih kecil dari tingkat keyakinan (level of significant) $\alpha = 0.05$. Maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a artinya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.

Kata kunci: *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja Efektivitas Kerja*

Abstract

This study aims to examine the influence of the principal's leadership on the effectiveness of teachers' work in SD Negeri as South Binjai partially or simultaneously. The sample in this study amounted to 177 people. This research technique uses quantitative techniques. The data in this study are primary data. Data collected by using a questionnaire. The analysis method uses multiple linear regression models to test the hypothesis simultaneously using the F test and partially using the t test. The results of the test using SPSS obtained a regression equation using the computer output above, the multiple regression equation was obtained as follows: a constant of 0.515; the principal's leadership coefficient (X1) is 0.378; the coefficient of school climate (X2) is 0.252, and the coefficient of job satisfaction (X3) is 0.160. Thus the regression line equation is $Y = 0.515 + 0.378X_1 + 0.252X_2 + 0.160X_3$. If the independent variable increases by 1%, the effectiveness of the teacher's work will increase. The results of the t-test hypothesis 7358 with a significant probability of 0.00 less than the level of confidence (level of significant) = 0.05, the research variable is the school climate obtained by the t-test of 5.599 with a probability of 0.00 less than the level of confidence (level of significant) = 0.05. The job satisfaction variable was obtained by using the t-test

test of 3.871 with a probability of 0.00 less than the level of confidence (level of significant) = 0.05. So the decision taken is to reject H_0 and accept H_a which means that the principal's leadership, school climate, job satisfaction have a positive and significant effect on the effectiveness of teachers' work in SD Negeri as South Binjai.

Keywords: Principal Leadership, School Climate, Job Satisfaction Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai organisasi atau lembaga pendidikan formal yang memberi layanan belajar kepada siswa dengan menggunakan semua sumber daya dan fasilitas yang tersedia serta dukungan lainnya untuk memperlancar kegiatan belajar dan mengajar. Guru adalah salah satu komponen yang terlihat langsung dalam memberikan layanan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan. Dalam melaksanakan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, ada juga guru yang suka datang terlambat dan tidak mematuhi peraturan. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Namun individu – individu terutama guru mempunyai watak yang berbeda-beda, sehingga menimbulkan ketidak efektifan kerja . Dan akan mempengaruhi guru dalam mengajar. Pencapaian kerja guru yang baik sangat diutamakan. Secara sederhana efektivitas sekolah dapat didefinisikan sebagai konteks proses, penyelenggaraan pendidikan menyelenggarakan proses belajar, dimana terdapat adanya hasil belajar yang bermutu pada peserta didik sesuai dengan tujuan yang diharapkan menunjukkan hasil nyata yang diharapkan. Efektivitas mempunyai berbagai macam pengertian menurut para ahli, namun secara umum memang belum ada kesesuaian pendapat mengenai konsep efektivitas hal tersebut dikarenakan para ahli dalam merumuskan pengertian efektivitas hanya memandang dari sudut bidang kajian dan disiplin ilmu tertentu.

Dalam Bahasa Inggris kepemimpinan sering disebut *leader* dari akar kata *to lead* dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*. Imam Suprayogo (1999:161). Dalam kata kerja *to lead* tersebut terkandung dalam beberapa makna yang saling berhubungan erat yaitu, bergerak lebih cepat, berjalan kedepan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, mempelopori, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain, membimbing, menuntut menggerakkan orang lain lebih awal, berjalan lebih depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, mempelopori suatu tindakan, mengarahkan pikiran atau pendapat, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.

Kepemimpinan memberikan definisi tentang kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kesanggupan menggerakkan sekelompok manusia kearah tujuan bersama sambil menggunakan daya-daya badani dan rohani yang ada dalam kelompok tersebut. Lebih lanjut menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan unsur dinamis yang sanggup mengkaji masa lampau, menelaah masa kini dan menyoroti masa depan, untuk kemudian berani mengambil keputusan yang di tuangkan dalam tindakan.

Berbagai pengertian tentang arti kepemimpinan dapat diambil pengetahuan secara *comprehensive* yaitu bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus atau superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain, serta dia harus berpengetahuan yang luas, dan bervisi jauh ke depan serta memenuhi syarat-syarat tertentu dan mampu mempengaruhi kegiatan-kegiatan anggota dari kelompok. Istilah kepemimpinan pendidikan mengandung dua pengertian, dimana kata "Pendidikan" menerangkan dilapangan apa dan dimana kepemimpinan itu berlangsung, dan sekaligus menjelaskan pula sifat atau, ciri – ciri kepemimpinan. Dengan demikian kepemimpinan pendidikan merupakan perpaduan antara konsep kepemimpinan dan pendidikan yang keduanya mempunyai pengertian sendiri-sendiri, yang pada akhirnya terpadu dalam bentuk keilmuan yang menunjukkan ciri – ciri khusus dari suatu bentuk kepemimpinan secara umum. Dalam penelitian jurnal Sulistyono Rini (2001:63) menjelaskan bahwa kepemimpinan dibidang pendidikan juga memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan

menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah sebagai orang yang terpandang dilingkungan masyarakat sekolah. Ini sebagai pusat teladan bagi warga sekolah dan warga masyarakat disekitar sekolah, karena itu kepala sekolah wajib melaksanakan petunjuk tentang usaha peningkatan pertahanan sekolah. Pada umumnya kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin dibidang pengajaran dan pengembangan kurikulum, administrasi personalia, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, "*School Plan*" dan pelengkapan organisasi di sekolah.

Sejalan dengan tanggung jawab kepala sekolah, Syarifudin (2011:109) menjelaskan bahwa secara umum kepala sekolah harus memenuhi persyaratan dimana (1) kemampuan konsep yakni kemampuan memandang dan meletakkan fungsi organisasi secara keseluruhan, bagaimana menggerakkan dan menumbuhkan sehingga lebih dinamis serta mengkoordinasikan semua kegiatan untuk mencapai tujuan, (2) kemampuan yang berhubungan dengan sikap kemanusiaan, seperti kesediaan melihat dirinya sendiri apa adanya dan bagaimana ia harus mempengaruhi orang lain mampu menciptakan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, sehingga kerjasama dapat berjalan lancar dan produktif mampu memimpin dan membuat keseluruhan staf menjalin hubungan dan kerjasama dan saling menghormati dan (3) keterampilan teknis yakni suatu kemampuan untuk menguasai dan memanfaatkan berbagai potensi dan fasilitas secara teknis demi kelancaran tugas kepala sekolah.

Mengenai iklim sekolah tidak terlepas dari pengertian iklim organisasi karena sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi. Litwin dan Stringer dalam Gunbayi (2007:1) menjelaskan iklim sekolah didefinisikan secara bervariasi oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut.

Oleh karena itu inti dari iklim sekolah adalah bagaimana kita memperlakukan satu sama lain. Iklim sekolah sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah yang mencerminkan norma - norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar serta struktur organisasi. Dapat ditarik kesimpulan berdasarkan pendapat ahli diatas maka peneliti menarik kesimpulan pengertian iklim sekolah adalah perwujudan dari bentuk kualitas atau ciri khas yang dibangun oleh pengalaman masyarakat sekolah dan berpengaruh terhadap perkembangan kognitif, sosial, dan psikologi yang berdampak baik ataupun buruk terhadap individu ataupun golongan. Keadaan iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi para personil organisasi sehingga para anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin. Perkembangan iklim sekolah saat ini dipengaruhi oleh banyak faktor baik dari internal dan hal ini menjadi suatu perubahan situasi yang ada kepada yang belum pernah dilaksanakan untuk pencapaian sekolah yang lebih baik. Setelah pencapaian iklim sekolah yang baik maka keefektifan sekolah dalam proses pembelajaran akan menjadi lebih baik.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Menurut uraian kepuasan kerja dibedakan menjadi tiga macam kepuasan kerja yang didasarkan pada bagaimana dan dimana kepuasan kerja tersebut dirasakan atau dinikmati. Ketiga jenis kepuasan kerja tersebut adalah kepuasan kerja yang dinikmati didalam pekerjaan, kepuasan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan maupun kombinasi didalam dan diluar pekerjaan.

Adapun yang menjadi indikator dalam kepuasan kerja adalah dimana Malayu Hasibuan, (2014:23) mengatakan bahwa akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan
- b. Gaji. Jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan.
- c. Promosi. Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.
- d. Pengawasan. Gaya pengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- e. Rekan kerja. Kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah bentuk rasa terpenuhi akan pencapaian hasil kerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan. Dengan indikator pekerjaan, promosi, pengawasan, gaji, dan rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Hartono (2011:85) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data – data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika. Adapun yang menjadi lokasi atau tempat penelitian ini adalah sekolah dasar negeri yang ada Se Kecamatan Binjai Selatan. Adapun pelaksanaannya mulai September 2020 sampai dengan September 2021. Dengan jumlah populasi adalah 320 orang jumlah sampel berdasarkan rumus krijsie dan morgan dengan taraf kepercayaan 95% maka melalui tabel diatas dapat diketahui bahwa sampel yang diambil adalah sebanyak 177 orang. Pada penelitian Kuantitatif ini dilakukan uji normalitas data dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Efektifitas Kerja (Y)

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dilakukan penelitian dari analisis statistik pengujian hipotesis dalam penelitian ini baik diterima secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Dimana terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Efektifitas Kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Sekolah dengan Efektifitas Kerja dan terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap pengaruh Efektifitas Kerja dan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja dengan Efektifitas Kerja di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan

Terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Efektifitas Kerja, dengan nilai $< 0,05$. Hasil tabel tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Efektifitas Kerja di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan (Y) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Jika dilihat dari indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah yakni kepribadian pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, pengambilan keputusan. Pemberian motivasi atau dukungan terhadap

guru yang mendapatkan kesulitan, pembagian tugas yang terdiri dari 25 butir angket pernyataan yang paling dominan adalah pengetahuan dan pengambilan keputusan sementara faktor lainnya di dukung faktor eksternal.

Dimana terdiri dari 16 butir angket pernyataan dimana yang paling dominan adalah kuantitas pekerjaan. Untuk itu dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi, pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap variabel Efektifitas Kerja di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan (Y) R Square adalah sebesar 23,6%. Artinya variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) memiliki pengaruh dengan variabel Efektifitas Kerja di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan (Y) sebesar 23,6%. Hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh dengan Efektifitas Kerja pengasuh di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh internal dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator Pekerjaan, promosi, pengawasan, gaji, rekan kerja terdiri dari 12 butir angket pernyataan yakni yang paling dominan adalah keseluruhan indikator yakni Kualitas kerja, Kuantitas kerja, dan waktu kerja

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Dwi Sampurno (2015) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja guru, hal itu berarti bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja memiliki *pengaruh* langsung dengan motivasi kerja guru. Karena Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh parsial terhadap kinerja guru, maka bisa dinyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah *berpengaruh* langsung terhadap kinerja guru. Selanjutnya, karena motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, maka Kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja tidak memiliki *pengaruh* tidak langsung terhadap kinerja guru.

Pengaruh Iklim Sekolah Dengan Efektifitas Kerja

Sementara itu pembahasan hasil penelitian pengaruh Iklim Sekolah dengan Efektifitas Kerja dapat dilihat dari perhitungan hasil menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara variabel Iklim Sekolah (X_2) terhadap Efektifitas Kerja (Y) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Sementara itu dapat diketahui nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variabel Iklim Sekolah (X_2) terhadap Efektifitas Kerja (Y) R Square sebesar 15,2%. Artinya variabel Iklim Sekolah (X_2) terhadap Efektifitas Kerja (Y) sebesar 15,2%. Jika dilihat dari angket yang disebar dengan jumlah 11 butir angket dengan indikator struktur organisasi sekolah, melibatkan guru dalam mengambil keputusan, tanggung jawab guru dalam bekerja, standar pekerjaan yang paling menjadi dominan adalah keseluruhan indikator dan yang menjadi pengaruh lainnya adalah faktor eksternal.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Elva Riwan (2014) berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau ditemukan adanya hubungan yang berarti (signifikan) antara budaya organisasi dengan motivasi kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III, terlihat bahwa motivasi kerja guru sudah cukup baik dengan persentase 72,50% setelah dilakukan penelitian, ini menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja guru bisa dikatakan belum baik, baru cukup. Hasil penelitian budaya organisasi berada pada kategori baik dengan persentase 15,90%. Sebagai mana dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan sebagai proses untuk dapat mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi agar melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dengan begitu iklim sekolah yang terbentuk di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan memberikan pengaruh, dimana akan menciptakan suasana kenyamanan dalam bekerja, namun masih terdapat sekolah yang membawa anaknya untuk bekerja dan sembari waktu menjaga anak didalam kelas. Otomatis hal ini akan memberikan pengaruh tidak baik dimana efektifitas guru dalam mengajar akan terganggu. Sesuai dengan penelitian Aktar (2019) dimana hasil penelitiannya adalah Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja dosen ditinjau dari iklim kerjanya. Subjek penelitian adalah seluruh dosen akademik

kebidanan di kota Medan dengan jumlah sampel sebanyak 74 orang yang diambil dari 10% 734 orang. Metode penelitian bersifat deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang suatu gejala pada saat penelitian dilakukan.

Sebelum penelitian ini dilakukan instrument penelitian terlebih dahulu diuji cobakan, Dilanjutkan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk instrumen berbentuk angket, pengujian validitas butir menggunakan koefisien korelasi product moment, dan untuk uji reliabilitas digunakan Rumus Alpha. Instrumen angket kinerja dosen yang valid diperoleh 33 butir dari 40 butir angket yang diuji cobakan, dan mempunyai reliabilitas sebesar 0,888. Sedangkan instrument angket iklim kerja yang valid diperoleh 30 butir dari 34 butir angket yang diuji cobakan, dan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,906. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan terdapat hubungan yang berarti antara iklim kerja dengan kinerja dosen sebesar $r_{X_2Y} = 0,296 > r_{table} = 0,235$ dan $t_{hitung} = 2,612 > t_{tabel} = 1,67$.

Pengaruh Kepuasan Kerja Dengan Efektifitas Kerja

Sementara itu pembahasan hasil penelitian pengaruh Kepuasan Kerja dengan Efektifitas Kerja dapat dilihat dari perhitungan hasil menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Efektifitas Kerja (Y) dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05 Sementara itu dapat diketahui nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variabel Iklim Sekolah (X_3) terhadap Efektifitas Kerja (Y) R Square sebesar 79% Artinya variabel Iklim Sekolah (X_3) terhadap Efektifitas Kerja (Y) sebesar 79%. Jika dilihat dari pengaruh Kepuasan Kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan terhadap Efektifitas Kerja Guru, ada 11 butir angket pernyataan dengan indikator yakni pekerjaan, promosi, pengawasan, gaji, rekan kerja terdiri dari 12 butir angket pernyataan yakni yang paling dominan adalah keseluruhan indikator

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Elva Riwan (2014) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau ditemukan adanya hubungan yang berarti (signifikan) antara budaya organisasi dengan motivasi kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III, terlihat bahwa motivasi kerja guru sudah cukup baik dengan persentase 72,50% setelah dilakukan penelitian, ini menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja guru bisa dikatakan belum baik, baru cukup. Hasil penelitian budaya organisasi berada pada kategori baik dengan persentase 15,90%. Sebagai mana dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan sebagai proses untuk dapat mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi agar melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadapn Efektifitas Kerja

Sementara pengujian secara bersama sama antara pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja dengan dengan variabel Efektifitas Kerja di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan adalah dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Iklim Sekolah (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) variabel motivasi kerja pengasuh (Y) dilihat pada kolom R square yaitu sebesar 32,5% artinya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Iklim Sekolah (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh dengan variabel Efektifitas Kerja di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan sebesar 32,5%. Namun variabel Efektifitas Kinerja Guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan dengan indikator Kualitas kerja, Kuantitas kerja, dan Waktu kerja yakni terdiri dari 16 butir angket pernyataan dimana yang paling dominan adalah kuantitas pekerjaan. Untuk itu yang menjadi pengaruh lainnya adalah faktor eksternal. Sementara itu berdasarkan hasil analisis regresi linier diperoleh persamaan Konstanta sebesar 0,515; koefisien Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) sebesar 0,378; Iklim Sekolah (X_2) sebesar 0,252 dan Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,160. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y = 0,515 + 0,378X_1 + 0,252X_2 + 0,160X_3$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa jika Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Iklim Sekolah (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3)

semakin meningkat maka Efektifitas Kerja di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan akan meningkat juga.

Dengan teori yang di jelaskan oleh Danang Sunyoto (2012:192) motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Menurut wayne F. Cascio dikutip Danang Sunyoto (2012:11) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu yang dirasakan secara langsung oleh guru terhadap apa yang terjadi dalam suatu organisasi, baik hubungan antara sesama personil organisasi maupun suasana yang dirasakan dalam fasilitas organisasi. Menurut Vijai Sathe dikutip Pabundu Tika (2010:108) budaya organisasi kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas perilaku.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan harus mampu menjadi komunikasi yang baik sebagai wadah meningkatkan Efektifitas Kinerja Guru, selain itu penambahan ilmu pengetahuan melalui kepala sekolah akan memberikan dorongan yang baik kepada guru – guru SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan,
2. Sementara pada Iklim Sekolah didukung oleh suasana sekolah SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan memberikan rasa kenyamanan pada guru saat mengajar, dimana keseluruhan SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan memiliki sarana prasarana, ruangan guru fasilitas belajar yang baik. Selain itu organisasi sekolah yang di perbuat oleh SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan adalah agar lebih memahami tugas fungsi mengajar guru dan kepala sekolah, selain itu melibatkan guru dalam mengambil keputusan dimana guru di berikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat guna kemajuan pendidikan. Rasa tanggung jawab guru dalam bekerja memberikan nilai plus kepada kepala sekolah karena mampu menjadikan dirinya sebagai panutan.
3. Sementara itu untuk kepuasan kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan mendapatkan apresiasi dari kepala sekolah sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan hasil output yang baik. Namun guru – guru SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan masih diperlukan untuk kesadarannya akan kompetensi guru dalam mengajar sehingga kepuasan bukan hanya diperoleh dalam bentuk gaji ataupun sertifikat.
4. Efektifitas guru yang dapat dilihat dari Kualitas Kerja Guru yang baik dimana guru mampu menunjukkan kompetensi profesional dalam mengajar sehingga mutu dari mengajar guru terlihat baik. Selain itu Kuantitas Kerja dapat diselesaikan dengan tepat waktu sehingga sebelum pelajaran dimulai guru sudah selesai dan Waktu kerja yang di pakai oleh guru dalam proses pembelajaran sesuai dengan tupoksi masing – masing.

SARAN

Dari penelitian diatas maka dapat disampaikan beberapa saran berikut :

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan variabel yang berpengaruh dengan Efektifitas Kerja oleh karena itu Kepala Sekolah SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan memperhatikan kepemimpinannya dalam memimpin sehingga dapat meningkatkan Efektifitas Kerja di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.
2. Iklim Sekolah yang dibentuk disekolah memberikan rasa nyaman bagi guru. Kepada para guru agar mampu menjaga keharmonisan dengan atasan maupun teman sejawat. Kepala sekolah dan guru sama – sama bertanggung jawab dalam menjaga komunikasi yang membangun tim yang hebat dalam memajukan pendidikan. Untuk menghasilkan kepuasan dalam bekerja sebaiknya guru menghargai semangat siswa dalam meraih cita – cita mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Siswanto, 2006. *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Walter W. Mc Mahon, 2004. *Sistem Manajemen Berbasis Efisiensi*, Jakarta: Logos
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP. YKPN
- Imam Suprayogo, 1999, *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*, Malang: Stain Press, cet.I
- Wahjosumidjo, 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Radja GrafindoPersada.
- Sulistiyorini, 2001, *Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Th 28 no.1 Januari 2001, Hal. 63 diakses pada tanggal 13 september 2020
- Syarifudin. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Diadit Media.
- Gunbayi, Ilhan, *School Climate and Teacher`s Perceptions on Climate Factors : Research Into Nine Urban High Schools*, (The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET), 2007), h. 1 diakses pada tanggal 24 september 2020
- Reza Ahmadiansah, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah Salatiga*. <https://ijitihad.iainsalatiga.ac.id/index.php/INJECT/article/view/652/493>. diakses pada tanggal 28 Januari 2021
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Hartono, Jogiyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan. Pengalaman-pengalaman*. Jakarta: BPFE
- Sampurno, D., & Wibowo, A. (2015). *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI 4 PANDEGLANG*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 3(2), 165-180. <https://doi.org/10.21009/JPEB.003.2.5> diakses pada tanggal 20 oktober 2021
- Riwan, Elva. 2014. *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II Dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indra giri Hulu Riau*. *Jurnal manajemen pendidikan* 2(1).<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3750> diakses pada tanggal 20 Oktober 2021
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku