HUBUNGAN KEPUASAN KERJA PIMPINAN TERHADAP IKLIM SEKOLAH di SEKOLAH MENENGAH PERTAMA PGRI 6 SURABAYA

SKRIPSI

Oleh :

Aan Miftakhul Fawaid
(D23213083)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aan Miftakhul Fawaid

NIM : D23213083

Prodi/ Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam/ Tarbiyah dan Keguruan

Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Pimpinan Terhadap Iklim Sekolah di Sekolah Menengah Pertama PGRI 6 Surabaya

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan maupun pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa penelitian ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Surabaya,

Yang Membuat Pernyataan

METERAI TEMPEL 61F34AFF649967993 6000 ENAM RIBU RUPIAH

AAN MIFTAKHUL FAWAID
NIM. D23213083

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh :

Nama : AAN MIFTAKHUL FAWAID

NIM : D23213083

Judul : HUBUNGAN KEPUASAN KERJA PIMPINAN TERHADAP IKLIM SEKOLAH di SEKOLAH MENENGAH PERTAMA PGRI 6 SURABAYA

Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 27 Desember 2018

Pembimbing I

Dr. MUKHLISHAH. AM, M.PD
NIP. 196805051994032001

Surabaya, 27 Desember 2018

Pembimbing II

NI'MATUS SHOLIHAH, M.AG
NIP. 197308022009012003

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Aan Miftakhul Fawaid yang berjudul "HUBUNGAN KEPUASAN KERJA PIMPINAN TERHADAP IKLIM SEKOLAH di SEKOLAH MENENGAH PERTAMA PGRI 6 SURABAYA" ini telah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi:

Surabaya, 29 Januari 2019
Mengesahkan
Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Dekan,

Prof. Dr. H. Ali Masud, M.Ag, M.Pd.I
NIP. 196301231993031002

Penguji I

Drs. Taufiq Subty, M. Pd. I
NIP. 195506041983031015

Penguji II

Machfud Bachtiyar, M. Pd. I
NIP. 197704092008011007

Penguji III

Dr. Mukhlishah. AM, M. Pd
NIP. 196805051994032001

Penguji IV

Ni'matus Sholihah, M. Ag
NIP. 197308022009012003

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Aan Miftakhul Fawaid
NIM : D23213083
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/ Pendidikan Islam
E-mail address : aanmiftakhulfawaid@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
Hubungan Kepuasan Kerja Pimpinan Terhadap Iklim Sekolah di Sekolah Menengah Pertama PGRI 6 Surabaya.

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 11 Februari 2019

Penulis

(Aan Miftakhul Fawaid)
nama terang dan tanda tangan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i

HALAMAN JUDUL ii

LEMBAR PERSETUJUAN iii

HALAMAN MOTTO iv

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN v

ABSTRAK vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL ix

A. BAB I PENDAHULUAN

1. Latar belakang 1
2. Rumusan Masalah 8
3. Tujuan Penelitian 9
4. Manfaat Penelitian 9
5. Penelitian Terdahulu 10
6. Definisi Operasional Variabel..... 12
7. Sistematika Pembahasan 16

B. BAB II KAJIAN TEORI

1. Kepuasan Kerja Pimpinan 19
   a. Pengertian Kepuasan kerja 19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja 22

c. Teori-teori tentang kepuasan kerja..... 22

d. Pengukuran kepuasan kerja 25

2. Iklim Sekolah..... 28

a. Pengertian iklim sekolah 31

b. Urgensi iklim sekolah 34

c. Ciri-ciri iklim sekolah 34

d. Dimensi iklim sekolah 36

3. Studi pengaruh kepuasan kerja pimpinan terhadap iklim sekolah..... 37

4. Hipotesis 39

C. BAB III METODE PENELITIAN

1. Jenis dan pendekatan penelitian 41

2. Variabel dan definisi operasional.....42

3. Populasi, sampel, dan teknik sampling.....44

4. Teknik pengumpulan data.....46

5. Validitas dan reabilitas.....52

6. Analisis data.....58

D. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian 62

2. Deskripsi data.....67

3. Analisis data.....68

E. BAB V PENUTUP

1. Kesimpulan 93

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Saran 94

F. LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

TABEL 1 Jumlah siswa dankaryawan SMP PGRI 6 Surabaya 45
TABEL 2 Indikator angket kepuasan kerja pimpinan..... 48
TABEL 3 Indikator angket iklim sekolah..... 49
TABEL 4 Blue print kepuasan kerja pimpinan..... 50
TABEL 5 Blue print iklim sekolah 51
TABEL 6 Uji validitas kepuasan kerja pimpinan dan iklim sekolah..... 53
TABEL 7 Reliability statistics kepuasan kerja pimpinan 57
TABEL 8 Reliability statistics iklim sekolah..... 57
TABEL 9 Daftar Siswa SMP PGRI 6 Surabaya 66
TABEL 10 Distribusi angket kepuasan kerja pimpinan 69
TABEL 11 Prosentase penunjang pelaksanaan kerja pegawai 72
TABEL 12 Prosentase kenyamanan kerja pegawai 73
TABEL 13 Prosentase perbedaan perlakuan pegawai 74
TABEL 14 prosentase positif dalam melakukan pekerjaan..... 74
TABEL 15 Prosentase pemberian upah 75
TABEL 16 Prosentase pemberian reward untuk pegawai 76
TABEL 17 Prosentase fasilitas pegawai..... 76
TABEL 18 Prosentase kepuasan terhadap pimpinan..... 77
TABEL 19 Prosentase kritik dan saran pimpinan..... 78
TABEL 20 Prosentase bekerja sesuai kemampuan pegawai 78
TABEL 21 Distribusi angket iklim sekolah..... 80
TABEL 22 Prosentase suasana keamanan di dalam sekolah..... 84
TABEL 23 Prosentase tersedianya tim keamanan di sekolah..... 85
TABEL 24 Prosentase pengawasan oleh pimpinan di sekolah..... 85
TABEL 25 Prosentase pembelajaran yang menyenangkan 86
TABEL 26 Prosentase evaluasi pembelajaran oleh guru di sekoolah..... 87
TABEL 27 Prosentase pimpinan menjadi penasihat yang baik di sekolah..... 87
TABEL 28 Prosentase pimpinan dapat mengayomi stakeholder di dalam sekolah.... 88
TABEL 29 Prosentase pimpinan mampu memberikan contoh yang baik 89
TABEL 30 Prosentase ketersediaan taman dan di jaga dengan baik 90
TABEL 31 Prosentase kerapian dan kebersihan lingkungan di sekolah..... 90
TABEL 32 Korelasi product moment..... 92

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRAK

Skripsi oleh Aan Miftakhul Fawaid, ”Hubungan kepuasan kerja pimpinan terhadap iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya” Penelitian ini beranjak dari asumsi bahwa kepuasan kerja pimpinan dan iklim sekolah sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar.

Pertama kepuasan kerja merupakan hal yang harus di perhatikan oleh seorang pemimpin kepada para karyawan. Karena, kepuasan kerja pimpinan inilah yang akan memberikan feed back kepada semua yang ada di lembaga. Kedua, iklim sekolah dimana keadaan atau suasana yang ada pada lingkungan lembaga tersebut menjadi yang utama dalam aktifitas belajar-mengajar. Dalam hal ini pimpinan menjadi pokok yang utama dalam menjadikan sebuah iklim sekolah di katakan baik dan nyaman. Nyaman untuk belajar dan nyaman untuk bersosialisasinya para peserta didik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dari kepuasan kerja pimpinan di sekolah dengan iklim sekolah di sekolah Sekolah Menengah Pertama PGRI 6 Surabaya. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis analisis korelasi product moment dengan jumlah responden 70. Pengambilan data dari penelitian ini menggunakan angket yang disebarkan ke 70 responden di sekolah. Dan angket yang di buat oleh peneliti merujuk pada dimensi-dimensi yang ada pada variabel X dan Y. Setelah itu, baru peneliti menjadikan indikator yang menjadi sebuah pernyataan pada angket.

Hasil penelitian pada pengolahan data SPSS for windows yang digunakan oleh penulis menunjukkan angka signifikansi 0,000 yang berarti H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat hubungan antara kepuasan kerja pimpinan dan iklim sekolah. Pada nilai korelasi Pearson menunjukkan angka 0,955 yang berarti terdapat korelasi sebesar 95,5%, dengan angka itu dapat diketahui bahwa nilai korelasi tinggi, artinya sangat berhubungan antara kepuasan kerja pimpinan dengan iklim sekolah di Sekolah Menengah Pertama PGRI 6 Surabaya.

Kata Kunci : Kepuasan kerja pimpinan dan iklim sekolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pembangunan nasional, SDM merupakan pendukung yang paling utama karena pembangunan di Indonesia berorientasi pada manusia. Oleh karena itu, komponen yang paling strategis dalam pembangunan sumber daya manusia adalah peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan bukanlah tugas yang ringan karena tidak hanya berkaitan dengan permasalahan teknis, tetapi mencakup berbagai persoalan yang sangat rumit dan kompleks, baik berkaitan dengan perencanaan, pendanaan, maupun efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan sistem sekolah. Peningkatan kualitas pendidikan juga menuntut manajemen pendidikan yang lebih baik.

Uraian mengenai urgensi iklim sekolah didasarkan pada dampak yang dapat ditimbulkan merujuk kepada berbagai hasil penelitian. Cohen menjelaskan, selama tiga dekade terakhir telah terjadi pertumbuhan penelitian yang luar biasa yang membuktikan pentingnya iklim sekolah.[1] Penelitian ini membuktikan bahwa iklim sekolah yang positif berdampak langsung terhadap keberhasilan sekolah seperti siswa putus sekolah rendah, tingkat kekerasan menurun, dan prestasi siswa meningkat. Freiberg Marshall menegaskan iklim

[1] Cohen, et.al. (2009). *School Climate.* Columbia University City University of New York

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sekolah dapat menjadi pengaruh positif pada kesehatan lingkungan belajar atau hambatan yang signifikan untuk belajar[2].

Iklim sekolah merupakan indikasi dari seberapa baik organisasi sekolah yang dapat mewujudkan seluruh potensi yang dimilikinya[3]. Iklim sekolah merupakan suasana yang dilandasi oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang telah menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu sekolah, yang tercermin dalam perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang di lakukan oleh warga sekolah.

Iklim sekolah di perkotaan berisiko tinggi menunjukkan bahwa lingkungan yang positif, mendukung, dan budaya sadar iklim sekolah signifikan dapat membentuk kesuksesan siswa perkotaan dalam memperoleh gelar akademik. Para peneliti juga menemukan bahwa iklim sekolah yang positif memberikan perlindungan bagi anak dengan lingkungan belajar yang mendukung serta mencegah perilaku antisosial.

Hubungan interpersonal yang positif dan kesempatan belajar yang optimal bagi siswa di semua lingkungan demografis dapat meningkatkan prestasi dan mengurangi perilaku maladaptif. Iklim sekolah yang positif berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja bagi personil sekolah. Iklim sekolah dapat memainkan peran penting dalam menyediakan suasana sekolah yang sehat dan positif.

---

[2] Marshall, Megan L. (2002). *Examining School Climate: Defining Factors And Educational Influences.* Center for Research on School Safety, School Climate and Classroom Management Georgia State University.

[3] Gunbayi, Ilhan. (2007). School Climate and Teachers' Perceptions on Climate Factors: Research Into Nine Urban High Schools. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Interaksi dari berbagai sekolah dan faktor iklim kelas dapat memberikan dukungan yang memungkinkan semua anggota komunitas sekolah untuk mengajar dan belajar dengan optimal. Iklim sekolah, termasuk "kepercayaan, menghormati, saling mengertti kewajiban, dan perhatian untuk kesejahteraan lainnya, memiliki pengaruh yang kuat terhadap pendidik dan peserta didik ,'hubungan antar peserta didik, serta' prestasi akademis dan kemajuan sekolah secara keseluruhan. Iklim sekolah yang positif merupakan lingkungan yang kaya, untuk pertumbuhan pribadi dan keberhasilan akademis.

Shopie Maxwell dalam jurnalnya memberikan penjelasan bahwa iklim sekolah merupakan *a leading factor in explaining student learning and achievement*[4]. Iklim sekolah merupakan suatu faktor utama yang sangat memberikan pengaruh pada proses belajar dan pencapaian siswa dalam pembelajaran. Iklim sekolah sangat berdampak terhadap pencapaian prestasi siswa karena iklim sekolah mempengaruhi proses pembelajaran dalam sekolah[5].

Namun demikian variasi definisi iklim sekolah apabila ditelaah lebih dalam, mengerucut kepada tiga pengertian[6]. Pertama, iklim sekolah didefinisikan sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah lainnya[7]. Kedua, iklim sekolah didefinisikan sebagai suasana di tempat kerja, mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan,

---

[4] Shopie Maxwell. The Impact of School Climate and School Identification on Academic Achievement: Multilevel Modeling with Student and Teacher Data. (Frontiers Psychology. 2017). Vol. 8.
[5] Ibid,. Hal. 12
[6] Gunbayi, Ilhan. (2007). *School Climate and Teachers' Perceptions on Climate Factors*: *Research Into Nine Urban High Schools*. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*
[7] Ibid,. Hal.12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebijakan, dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok. Ketiga, iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik, dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi[8].

Menurut Colquitt, LePine, Wesson, Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Itu artinya, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita . [9]kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Yang artinya bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal, melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

Pada dasarnya kepuasan kerja inilah yang menjadi tujuan setiap orang dalam melakukan sesuatu atau pekerjaan, meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir ukuran keberhasilan yang di gunakan memang berbeda-beda, perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan seseorang berbeda.

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja dan struktur organisasi. Sementara itu perasaan yang

[8] Gunbayi...Hal 18
[9] Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 131

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berhubungan dengan dirinya antara lain. Penempatan kerja dan struktur organisasi, sementara itu perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Kepuasan kerja yang timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam satu ruangan kerja sehingga dapat berkomunikasi. Bersifat kepuasan kerja yang tidak menyebabkan peningkatan motivasi kerja. Dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim. Kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan. Kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti harga diri, aktualisasi diri dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

Kemampuan untuk mengukur kepuasan kerja kepala sekolah yaitu dengan komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan karyawan, Perlakuan yang baik, adil dan supportif terhadap pegawai, dan lingkungan atau tempat kerja yang layak dan bersih untuk karyawan.

Sekolah sebagai organisasi pendidikan memerlukan pemimpin yang menaruh perhatian terhadap aspek kepuasan kerja karena kepuasan kerja merupakan tanda suatu organisasi itu dikelola dengan baik dan untuk menunjang kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan guru ataupun pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitasnya.

Suatu kepemimpinan organisasi, terdapat dua unsur penting yang harus diperhatikan yakni pemimpin dan yang dipimpin. Proses komunikasi antar keduanya menentukan keberlangsungan hidup suatu kelompok organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Diantara kedua belah pihak tersebut harus ada *two way communications* atau komunikasi dua arah dengan kata lain komunikasi timbal balik itu diperlukan kerja sama dengan harapan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi dan kelompok guna mencapai tujuan suatu organisasi. Untuk melancarkan komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi, maka seorang pimimpin, manajer memerlukan pola komunikasi dan kerjasama yang baik, dimana interaksi diantara bagian-bagian itu berjalan secara harmonis, dinamis dan pasti.[10]

Sebagaimana firman Allah Swt. dalam QS. Ar-Rahman/55:1-4

الرحمن , عَلَّمَ الْقُرْءَ ن , خَلَقَ الْإِنْسَن , عَلَّمَهُ الْبَيَانَ

Terjemahnya:

"(Tuhan) yang Maha pemurah, Yang telah mengajarkan Al Quran, Dia menciptakan manusia, Mengajarnya pandai berbicara".[11]

Dalam firman Allah di atas, ditegaskan bahwa manusia harus mampu saling mengenal antar satu dengan yang lainnya melalui proses komunikasi. Manusia diberikan akal dan kepandaian dengan berbicara oleh Tuhannya untuk berkomunikasi dengan lainnya. Proses komunikasi adalah keniscayaan dalam diri manusia untuk mengenal realitanya. Proses komunikasi yang baik harus didukung oleh penggunaan pola komunikasi yang baik dan benaragar

[10] Gibson Ivancevich Donnelly, *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta Barat: Bina rupa Aksara, 1997), h.15

[11] Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Surabaya: Tiga Serangkai, 2013), h. 531.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ide, gagasan, keinginan, harapan, permintaan, perintah yang disampaikan oleh satu pihak kepada pihak lain dapat dimengerti, dipahami, dihayati dan dilaksanakan demi kepentingan bersama dalam kehidupan masyarakat/ organisasi.

Untuk melancarkan komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi maka seorang pimpinan atau manager memerlukan pola komunikasi dan kerjasama yang baik,interaksi diantara bagian satu dengan yang lainnya berjalan secara harmonis, dinamis dan pasti. Selain itu,apa yang menjadi cita-cita dan tujuan akan tercapai secara efektif, dalam arti masukan yang diproses akan menghasilkan keluaran yang diharapkan sesuai dengan yang direncanakan.

Selain komunikasi dan kerjasama yang baik, sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian manajemen sumber daya manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi dan sosiologi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Manajerial atau pimpinan dalam lembaga yang di teliti oleh penulis, pimpinan di Sekolah Menengah Pertama PGRI 6 ini sudah sangat baik dalam aspek menjalin komunikasi , sehingga menciptakan kepuasan kerja antara pimpinan dan karyawan dalam lembaga tercipta sesuai apa yang di harapkan dalam lingkungan lembaga, tanpa ada ketidaknyamanan dalam sebuah lembaga.

Untuk meningkatkan daya saing, lembaga harus berupaya untuk meningkatkan kinerja SDM dengan meningkatkan keahlian dan ketrampilan untuk mempersiapkan SDM kemajuan dunia pendidikan saat ini. Peningkatan kinerja ini dapat dilakukan melalui proses workshop keagaaman, pelatihan tutor mata pelajaran, dan pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan menitikberatkan pada beberapa jenis ketrampilan dan keahlian yang relatif sejenis serta dilakukan dalam jangka pendek, sedangkan proses pengembangan SDM lebih berorientasi pada peningkatan ketrampilan dan keahlian yang lebih luas dan beragam serta dapat dilakukan dalam jangka panjang. Guru atau pendidik membutuhkan pelatihan dalam memenuhi kebutuhan dalam lembaga pendidikan. Karena, dunia pendidikan saat ini terus berkembang, apabila keilmuan pendidik hanya sebatas yang di miliki tanpa ada pembaruan dalam aspek keilmuan. Maka, akan berpengaruh bagi kualitas *output* peserta didik dalam lembaga.

Keterkaitan antara pimpinan dalam lembaga dengan iklim sekolah yang ada merupakan indikasi bagaimana sekolah tersebut akan bersaing dengan lembaga lainya yang ada dalam lingkungan terkait. Iklim sekolah yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadi acuan yang meliputi afektif, efisien, produktif dan yang paling utama yang akan menjadikan sekolah tersebut unggul, dan pimpinan yang merupakan *leader* dalam lembaga yang harus menjadikan iklim sekolah dalam lembaga menjadi kondufis, untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepuasan kerja pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya?
2. Bagaimana iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya?
3. Bagaimana hubungan kepuasan kerja pimpinan terhadap iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya ?

C. Tujuan Penelitian

Atas dasar permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk:

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya.
2. Untuk mengetahui iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja pimpinan terhadap iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   a. Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu pendidikan terutama bagi bidang ilmu manajemen kepemimpinan pendidikan.

   b. Memberikan pengetahuan baru tentang kepuasan kerja pimpinan, dan iklim sekolah dalam lembaga pendidikan.

   c. Diharapkan penelitian ini mampu membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk topik yang sejenis, khususnya di lingkup masyarakat Indonesia.

2. Manfaat Praktis

   a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan secara umum. Dan khususnya kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP PGRI 6 Surabaya.

   b. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pengetahuan dan wawasan sehingga dapat dilakukan penelitian lanjutan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pengamatan kepustakaan yang penulis lakukan, penelitian penulis yang berjudul "Hubungan kepuasan kerja pimpinan terhadap iklim sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya" belum ada yang mengkaji, akan tetapi sebelumnya sudah ada skripsi maupun jurnal yang terkait dengan judul penelitian, diantaranya adalah:

1. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Ngemplak Boyolali, 2015, Lilis Setyoningsih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru, mengetahui tingkat kepuasan kerja pada guru, mengetahui tingkat kinerja guru dan mengetahui seberapa besar sumbangan efektif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dalam penelitian terdahulu ini kepuasan kerja merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja guru, kepuasan kerja juga penentu dari tinggi rendahnya kinerja guru. Guru yang puas akan lebih semangat dibandingkan guru yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, guru akan menghasilkan kinerja yang baik apabila merasakan kepuasan yang baik. Yang menjadi persamaan dalam penelitian penulis adalah kepuasan kerja dalam suatu lembaga pendidikan. Dan yang menjadi perbedaan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pimpinan. Akan tetapi, di dalam penelitian terdahulu membahas tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru.
2. Pengaruh Pimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru SD Islam Roushon Fikr Jombang, 2010, Moch Edy Muttaqin .Penelitian dalam Skripsi ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan untuk mengkaji Pengaruh pimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru SD Islam Roushon Fikr Jombang dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh pimpinan di SD Islam Roushon Fikr Jombang, bagaimana Motivasi Kerja Guru di SD Islam Roushon Fikr Jombang. Yang menjadi kesamaan dalam penelitian penulis adalah permasalahan dalam pimpinan sebuah lembaga. Dan yang membuat penelitian ini berbeda yaitu pembahasan tidak hanya berhenti dalam pimpinan. Akan tetapi, kepuasan kerja dan iklim sekolah juga menjadi sebuah masalah dalam penelitian ini.

3. Hubungan Antara Persepsi Iklim Sekolah Dengan *School Engagement* Siswa Madrasah, 2018, Ririn Fitriyah. Dalam skripsi ini membahas hubungan persepsi iklim sekolah dengan *school engagement* siswa Madrasah, yang menjadikan suatu mediator untuk kompetensi dan prestasi akademik. Yang sama dengan penelitian penulis adalah pembahsan iklim sekolah. Akan tetapi, perbedaannya yang menjadi keterkaitan. Antara *school engegement* siswa madrasah dengan kepuasan kerja pimpinan.

Dari beberapa penelitian terdahulu, dapat di tarik kesimpulan perbedaan penelitian yang akan di lakukan peneliti kali ini hanya terfokus kepada pada kepuasan kerja kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim yang ada. Sehingga tidak ada kesamaan yang spesifik dengan penelitian sebelumnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan judul penelitian, maka penulis memberikan definisi istilah. Definisi istilah yang di maksud adalah :

1. Kepuasan kerja pimpinan

   a. Kepuasan kerja

      Kepuasan kerja merupakan suatu hasil yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang di peroleh individu dari pekerjaannya[12]. Menurut Greendberg dan Baron kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka[13]. Salah satu indikator kepuasan kerja merupakan kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri, setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan atau pegawai[14]. Indikator kepuasan kerja pimpinan yaitu :

      1) Menyenangi pekerjaanya yaitu pekerjaan yang dilakukan guru yang di berikan oleh pimpinan, di terima dengan baik dan di jalankan sesuai apa yang di inginkan pimpinan.

[12] Wibowo, *Perilaku dalam organisasi* hal. 130.
[13] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala sekolah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 67
[14] Ibid., Hal. 90

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Moral kerja adalah perilaku, etika dalam menjalankan suatu pekerjaan baik guru maupun pimpinan harus sesuai dengan kaidah atau norma yang berlaku. Baik dari segi norma adat istiadat maupun norma agama.

3) Kedisiplinan yaitu dalam dunia kerja aturan aturan yang ada harus menjadi ketaatan dalam bekerja. pimpinan harus menjadi publik figur semua guru atau karyawan tentang menjalankan adanya aturan aturan yang ada.

b. Pimpinan

Pimpinan merupakan suatu tolak ukur bagi para karyawan untuk menjadi seorang pendidik yang baik dalam lembaga. Perilaku pimpinan sangat berperan penting bagi karyawan atau pendidik dalam suatu lembaga. Dan hal yang dapat di lakukan agar pimpinan dan karyawan bisa menjadikan lembaga agar lebih baik dari sebelumnya maka yang harus di lakukan pimpinan adalah mampu menjalin komunikasi dengan karyawan agar terjadi satu pemikiran yang positif dan bisa terwujud visi, misi lembaga.

Salah satu indikator pimpinan dalam lembaga sekolah adalah sistem manajerialnyaa. Agar sistem kerja berjalan dengan baik maka pimpinan dalam sekolah harus berperan sebagai manajer yang melaksanakan fungsi manajemen dengan mulai dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

planning, organizing, actuating dan controlling. Indikator yang ada di dalam pimpinan lembaga sekolah meliputi[15] :

1) Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi
2) Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional
3) Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik
4) Menunjukkan sikap dan prilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah
5) Membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif

2. Iklim sekolah

Iklim sekolah merupakan suasana di tempat kerja yang mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi pola prilaku individu dan kelompok. Menurut Hoy, Smith dan Swetlend iklim sekolah di pahami sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai,

[15] Jurnal pendidikan, *Kompetensi Guru dan Peran Kepala Sekolah Untuk Meningkatkannya*, vol.3 / (2011), 19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar serta struktur organisasi. Indikator iklim sekolah meliputi dari[16] :

1) Dapat menciptakan lingkungan sekolah yang bersih, damai dan menyenangkan.
2) Terciptanya kekeluaargaan dalam sekolah antara siswa, guru, karyawan dan kepala sekolah.
3) Guna terciptanya suasana yang efektif dan efisien untuk kegiatan belajar mengajar.

G. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahsan yang di pakai dalam penulisan skripsi ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi langkah langkah yang berkaitan dengan rancangan pelaksanaan penelitian secara umum. Terdiri dari sub bab tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, definisi operasional variabel, sistematika pembahasan.

[16] Agustina, *Pengaruh Peran kepala sekolah , Iklim Sekolah dan Profesionalitas guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar* Lampung Tengah 2016

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II : KAJIAN TEORI

Bab ini berisi tentang deskripsi pengertian tentang hubungan kepuasan kerja pimpinan, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pimpinan, teori kepuasn kerja, pengukuran kepuasan kerja, pengertian iklim sekolah, urgensi iklim sekolah, ciri-ciri iklim sekolah, dimensi iklim sekolah, studi hubungan kepuasan kerja pimpinan dan iklim sekolah, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan Metode penelitian. Pada bab ini membahas tentang jenis dan pendekatan penelitian, variabel dan definisi operasional, populasi sampel dan teknik samping, teknik pengumpulan data, validitas reabilitas, dan analisis data.

BAB IV : LAPORAN PENELITIAN

bab ini peneliti memaparkan deskripsi subjek yang di peroleh dari lapangan. Mencakup hasil penelitian yang berkaitan dengan deskripsi subjek, deskripsi data, analisis data kepuasan kerja pimpinan dan iklim sekolah, dan analisis data korelasi product moment.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir ini berisi tentang simpulan dan saran peneliti, diikuti dengan daftar pustaka serta lampiran-lampirannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Tentang Kepuasan Kerja Pimpinan

1. Pengertian kepuasan kerja

Colquitt, Lepine, dan Wesson menyatakan bahwa: "kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja". Artinya, seseorang akan merasa senang jika kita bisa merasakan bagaimana tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Dengan kata lain, pekerjaan itu sesuai dengan keahlian yang kita miliki. Robbins dan Judge memberikan defenisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karekteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja, dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional,memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.[1]

Menurut Athar Waqas dalam jurnalnya menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan *a major factor to enhance and maintain theoverall yield of organization and the job loyalty by efficient service and better performance*. Kepuasan kerja merupakan faktor utama dalam

[1] Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* hal. 131.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meningkatkan kinerja dengan baik, mempertahankan hasil dari sebuah organisasi, dan kesetiaan dengan pekerjaan yang dilaksanakan[2].

Menurut Revenio Jalagat Kepuasan kerja merupakan *as an "effective orientations on the part of the individuals towards work roles which they are presently occupying"*. Kepuasan kerja merupakan salah satu efektivitas orientasi terhadap kualitas kerja individu pada pekerjaan yang diduduki[3].

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan

[2] Athar Waqas. Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty. (Macrothink Institute. International Journal of Learning & Development. 2014) Vol. 4 No. 2. Hal. 3

[3] Revenio Jalagat. Job Performance, Job Satisfaction and Motivation: A Critical Review of Their Relationship. (International Journal of Advances in Management and Economics. 2016). Vol. 5. Issue 6. Hal 37

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka[4]. Sementara itu,. Pandangan senada dikemukakan oleh Gibson yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut memberikan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.[5] Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

[4] Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 83.
[5] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2008), h. 299.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.[6]

a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

3. Teori-Teori tentang Kepuasan Kerja

Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu[7]

a. Teori Keseimbangan *(Equity Theory)*

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person,* dan *equity-in-equity*. Wexley dan Yukl mengemukakan bahwa "*input is*

[6] *Ibid.*,h. 120
[7] *Ibid.*,h. 123-125

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

anything of value that an employee perceives that he contributes to his job". Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.*Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job*. (*outcome*adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job.* (*Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya). Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan input outcome pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan, sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person)*.

b. Teori perbedaan atau *(Discrepancy Theory)*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh proter.Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai[8]. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory)*

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebagainya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

[8] Hadari Nawawi, *Administrasi Pandidikan,* CV Haji Masagung, Jakarta,1998. 84

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Persoalan yang sering dihadapi adalah bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengukur kepuasan kerja. Komponen atau unsur apa saja yang dapat dipergunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Apa yang dapat dijadikan indikator untuk mengatakan bahwa seseorang pekerja mendapatkan kepuasan kerja. Pandangan beberapa pakar tentang hal tersebut akan dibahas dibawah ini[9]

a. Pandangan Colquitt, LePine, dan Wesson

Colquitt, LePine, dan Wesson melihat adanya dua unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu *Value fulfillment* atau pemenuhan nilai dan *satisfaction with the work it self* atau kepuasan atas pekerjaan itu sendiri.

1. *Value Fulfillment* pada umumnya pekerja merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai. Sesuatu yang berharga atau mempunyai nilai adalah segala sesuatu yang secara sadar atau tidak sadar orang ingin mencari atau mendapatkan. Nilai memainkan peran penting dalam menjelaskan kepuasan kerja.*Value-percept theory* menentang pendapat bahwa kepuasan kerja tergantung pada apakah kita merasa bahwa pekerjaan kita memberikan sesuatu yang kita hargai.*Value-percept theory* juga menganjurkan bahwa orang mengevaluasi kepuasan kerja menurut aspek pekerjaan

[9] Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, hal. 134-140

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tertentu. Sementara itu, pekerjaan tidak hanya terdiri dari satu aspek, tetapi merupakan kumpulan tugas, hubungan, dan penghargaan. Untuk mengukur kepuasan kerja *(job satisfaction)* menurut *thevalue percept theory* adalah:

a) *pay satisfaction*,
b) *promotion satisfaction,*
c) *supervision satisfaction,*
d) *Cowarner satisfaction,*
e) *satisfaction with the work itself.*

2. *Satisfaction with the work itself.*

Persoalan yang selanjutnya adalah pekerjaan tertentu apa yang memuaskan?. Penelitian menunjukkan bahwa *critical psychological state* membuat pekerjaan memuaskan. Terdapat tiga macam keadaan psikologis, yaitu: 1) *Meaningfulness of work.* keberartian pekerjaan mencerminkan tingkatan dimana tugas pekerjaan dipandang sebagai sesuatu yang diperhitungkan dalam sistem filosofi dan keyakinan pekerja; 2) *Responsibility for outcomes.* Tanggung jawab terhadap hasil, menangkap tingkatan dimana pekerja merasa bahwa mereka adalah pendorong utama kualitas dari pekerjaan unit. Kadang-kadang pekerja merasa seperti seperti usaha mereka tidak menjadi masalah, karena hasil pekerjaan diatur oleh prosedur yang efektif, atau rekan sekerja yang lebih memengaruhi. 3) *Knowledge of results*. Pengetahuan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tentang hasil mencerminkan tingkatan terhadap mana pengetahuan pekerja baik, atau seberapa buruk, yang mereka lakukan. Banyak pekerja bekerja dalam pekerjaan dimana mereka atau memerhatian waktu kapan mereka melakukan dengan baik.

3. Pandangan Kreitner dan Kinicki

Kreitner dan Kinicki memberikan wawasan tentang cara yang dapat dipakai untuk meningkatkan kepuasan kerja pekerja[10]. Menurut mereka, unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja adalah: 1) *Need Fulfillment,* pemenuhan kebutuhan. Menurut model ini, kepuasan ditentukan oleh tingakatan terhadap mana karakteristik pekerjaan memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya. 2) *Discrepancies,* ketidaksesuaian. Model ini mengusulkan bahwa kepuasan adalah sebagai hasil dari *met expectations*, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan untuk diterima individu dari pekerjaan, seperti bayaran apa yang baik dan peluang promosi, dengan apa yang sebenarnya diterima. 3) *Value Attainment,* pencapaian nilai. Gagasan yang menjadi landasan *valueattainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual. 4) *Equity,* keadilan. Dalam model ini, kepuasan adalah merupakan fungsi dari seberapa jujur pekerja diperlukan dipekerjaan. Kepuasan

[10] Robert kreitner dan kinicki, *organization behavior*, (2003), 122

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relatif terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil/ masukan signifikan lain. 5) *Dispositional/Genetic Component*, komponen watak/genetik. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal dan faktor genetik.Karenanya dapat terjadi beberapa rekan kerja tampak puas dengan berbagai variasi situasi kerja, sedang lainnya kelihatan selalu tidak puas.

B. Kajian Tentang Iklim Sekolah

1. Pengertian iklim sekolah

Litwin dan Stringer menjelaskan, iklim sekolah didefinisikan secara bervariasi oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subyektif 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.[11] Namun demikian dari beberapa variasi definisi iklim sekolah tersebut apabila ditelaah lebih mendalam, maka akan mengerucut dalam tiga pengertian. *Pertama*, iklim sekolah didefinisikan sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah yang lain. *Kedua*, iklim sekolah didefinisikan sebagai suasana di tempat kerja yang mencakup berbagai

[11] 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

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi pola prilaku individu dan kelompok. *Ketiga*, iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik dan prosedur serta persepsi tentang prilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi.

Pemahaman iklim sekolah sebagai suatu kepribadian suatu sekolah merujuk kepada beberapa pendapat berikut. Halpin dan Croft menjelaskan bahwa iklim sekolah sebagai suatu intangible tetapi penting untuk sebuah organisasi dan dianalogikan dengan kepribadian seorang individu.[12] Pretorius dan Villiers menjelaskan bahwa iklim sekolah merujuk kepada hati dan jiwa dari sebuah sekolah, psikologis dan atribut institusi yang menjadikan sekolah memiliki kepribadian yang relatif bertahan dan dialami oleh seluruh anggota yang menjelaskan persepsi kolektif dari prilaku rutin dan akan mempengaruhi sikap dan prilaku sekolah[13].

Menurut Hoy, Smith dan Swetlend, iklim sekolah dipahami sebagai manifestasi dari kepribadian sekolah yang dapat dievaluasi di dalam sebuah kontinum dari sekolah terbuka ke iklim sekolah tertutup. Iklim sekolah terbuka didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan dan kejujuran, serta memberikan peluang kepada guru, manajemen sekolah dan peserta didik untuk terlibat secara konstruktif dan kooperatif

[12] Tubbs, JE, dan Garner, M, *The Impact of School Climate on School Outcomes,* , (Journal Of College Teaching and Learning, 2008), h. 17
[13] Pretorius, Stephanus dan Villiers, Elsabe de, *Educators Perceptions of School Climate and Health in Selected Primary School,* (South African Journal of Educational, 2009) h. 33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan satu sama lain.[14] Menurut Sorenson dan Goldsmith, memandang iklim sekolah sebagai kepribadian yang kolektif dari sekolah.[15] 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.

Pemahaman iklim sekolah sebagai persepsi individu merujuk pada beberapa pendapat berikut Stichter menyimpulkan iklim sekolah sebagai persepsi bersama tentang apa yang sedang terjadi secara akademis, secara sosial dan lingkungan di sekolah secara rutin.[16] Iklim secara luas menggambarkan persepsi bersama menyangkut beberapa hal yang ada di sekeliling kita. Secara sempit iklim diartikan sebagai persepsi bersama mengenai kebijakan organisasi dan prosedur pelaksana, baik secara formal maupun informal.

[14] Milner, Karen dan Khoza, Hariet, *A Comparison of Teachers Stress and Scholl Climate Across School with Different Matric Success Rate*, (South African Journal of Educational, 2008), h. 158
[15] Sorenson dan Ricard D, Goldmith, Llyod M, *The Principal`s Guide to Managing School Personel*, (Corwin Press, 2008) h. 30
[16] Stichter, Kenneth, *Student School Climate Perceptions as a Measure of School District Goal Attainment*, (Journal of Educational Research & Policy Studies, 2008) h. 45

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Urgensi iklim sekolah

Uraian mengenai urgensi iklim sekolah didasarkan pada dampak yang dapat ditimbulkannya merujuk kepada beberapa berbagai penelitian. Freiberg menegaskan iklim sekolah dapat menjadi pengaruh positif pada kesehatan lingkungan belajar atau hambatan yang signifikan untuk belajar.

Tentang pentingnya iklim sekolah Marshall memberikan beberapa kesimpulan mengenai pentingnya iklim sekolah bagi berbagai pihak, yaitu : (1) iklim sekolah dapat mempengaruhi banyak orang di sekolah, (2) iklim sekolah di perkotaan beresiko tinggi menunjukkan bahwa lingkungan yang positif mendukung dan budaya sadar iklim sekolah signifikan dapat membentuk kesuksesan siswa perkotaan dalam memperoleh gelar akademik, (3) hubungan interpersonal yang positif dan kesempatan belajar yang optimal bagi siswa di semua lingkungan demografis dapat meningkatkan prestasi dan mengurangi prilaku maladaptive, (4) iklim sekolah yang positif berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja bagi personil sekolah, (5) iklim sekolah dapat memainkan peran penting dalam menyediakan suasana sekolah yang sehat dan positif, (6) interaksi dari berbagai sekolah dan faktor iklim kelas dapat memberikan dukungan yang memungkinkan semua anggota komunitas sekolah untuk mengajar dan mengajar dengan optimal, (7) iklim sekolah termasuk kepercayaan, menghormati, saling mengerti kewajiban dan perhatian untuk kesejahteraan lainnya, memilki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengaruh yang kuat terhadap pendidik dan peserta didik, hubungan antara peserta didik serta prestasi akademis dan kemajuan sekolah secara keseluruhan. Iklim sekolah yang positif merupakan lingkungan yang kaya untuk pertumbuhan pribadi dan keberhasilan akademik.[17]

Banyak penelitian telah mengidentifikasi berbagai dimensi untuk mengukur iklim sekolah. Salah satunya menurut Gunbayi adalah Halpin dan Croft yang mengajukan delapan dimensi iklim organisasi. Empat diantaranya berfokus pada prilaku guru yaitu *disengagement, hindrance, esprit dan intimacy*. Empat dimensi lagi fokus pada prilaku kepala sekolah, yaitu *aloofness, production, thrust, dan consideration.*[18] Tahun 1968 Harvard Business mengidentifikasi enam dimensi iklim sekolah,

yaitu *flexibility, responsibility,standards,rewards, clarity and team commitment*. Schneider pada tahun 1983 mengemukakan enam dimensi iklim organisasi, yaitu *organizational support, member quality, opennes, supervisory style, member conflict dan member autonomy*. Tahun 1996 Hoy, Hofman, Sabo dan Bliss menjabarkan enam dimensi iklim sekolah, yang dikelompokkan ke dalam dua aspek, yaitu aspek prilaku kepala sekolah dan aspek prilaku guru. Tiga dimensi kepala

[17] Marshall, Megan L, *Defining Factors and Educational Influences. Center of Research on School Climate and Classroom Management Georgia State University,* (Examining School Climate, 2002), hal. 2

[18] 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) hal. 2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sekolah yang diukur adalah *supprtive, directive dan restrictive*, sedangkan tiga dimensi prilaku guru yang diukur adalah *collegial, commited dan disengaged.*

Supportive adalah perilaku kepala sekolah yang diarahkan kepada kebutuhan sosial dan prestasi kerja. Kepala sekolah suka menolong, benar – benar memperhatikan guru dan berupaya memotivasi dengan menggunakan kritik yang konstruktif dan dengan memnberikan contoh melalui kerja keras. *Directive* adalah prilaku kepala sekolah yang kaku. Kepala sekolah terus menerus memantau hampir semua aspek prilaku guru di sekolah. *Restrictive* adalah prilaku kepala sekolah yang membatasi pekerjaan guru daripada memfasilitasinya. Kepala sekolah membebani guru dengan pekerjaan administratif dan permintaan lainnya yang mengganggu tanggung jawab mengajar. *Collegial* adalah prilaku guru yang terbuka dan mendukung interaksi antara guru secara profesional. Seperti saling menghormati dan membantu satu sama lain baik secara individu maupun secara kelompok. *Committed* adalah prilaku guru yang diarahkan untuk membantu siswa dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan sosial. Guru bekerja ekstra keras untuk memastikan keberhasilan siswa di sekolah. *Disengaged* adalah prilaku guru yang kurang fokus dan bermakna bagi kegiatan profesional.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Ciri-ciri iklim sekolah

Keadaan atau suasana sekolah yang tenang dan nyaman, sesuai untuk proses pengajaran dan pembelajaran dianggap sebagai mempunyai iklim sekolah yang berkesan. Halpin dan Croft yang merupakan perintis dalam kajian iklim sekolah mengatakan bahawa iklim sekolah menggambarkan personaliti seseorang individu sendiri dan bagaimana guru tersebut berusaha untuk mencapai tahap organisasi iklim sekolah berkenaan. Seterusnya, Howard mendefinisikan iklim sekolah sebagai keadaan sosial dan budaya sekolah itu yang mempengaruhi tingkah laku orang di dalamnya.

Pusat Perkembangan Kurikulum *Ciri Iklim Sekolah Berkesan: Implikasinya Terhadap Motivasi Pembelajaran* mendefinisikan iklim sekolah sebagai suasana sekolah yang baik di mana keadaan persekitarannya dirasakan selesa, tenteram, mesra, riang dengan pembelajaran yang lancar.

Memandangkan faktor iklim sekolah turut membantu mewujudkan sekolah yang berkesan, maka terdapat beberapa pengkaji yang telah mengetengahkan beberapa ciri iklim sekolah berkesan hasil daripada kajian yang mereka lakukan. Mengikut Halpin dan Croft , iklim sekolah yang berkesan mempunyai ciri-ciri berikut: (1) guru-guru merasa selamat, berpuas hati dan berkeyakinan, (2) guru-guru tidak merasa tertekan dan mengambil perhatian tentang kemajuan murid-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

muridnya, (3) pengetua merasa penuh yakin terhadap kerjanya, serta bertimbang rasa, dan (4) pelajar merasa selamat dan belajar bersungguh-sungguh.

Abdul Rahman an-Nahlawi pula menyatakan iklim sekolah yang berkesan mampu mewujudkan integrasi dan keharmonisan sesama pelajarnya yang berbeda status sosio-ekonomi mereka (SES)[19]. Selain itu, sekolah juga mampu mengurangkan perbedaan-perbedaan sesama mereka. Pihak sekolah juga boleh mewujudkan kerjasama dengan keluarga pelajar. Hubungan yang mesra di antara sekolah dan keluarga akan membentuk pendidikan yang lebih sempurna bagi pelajar-pelajarnya.

Kesimpulannya, kebanyakan kajian yang dijalankan tentang iklim sekolah menunjukkan iklim sekolah akan mewujudkan suasana pembelajaran yang bermotivasi dan seterusnya membantu pelajar memperoleh pencapaian yang lebih baik dan guru-guru lebih puas untuk bekerja. Ibrahim menegaskan bahawa iklim yang positif sangat perlu wujud di sesebuah sekolah. Banyak kajian yang dibuat menunjukkan bahawa terdapat hubung kait yang rapat antara iklim sekolah dengan kejayaan murid. Sekiranya iklim baik, guru dan murid akan lebih bermotivasi dan pada masa yang sama aktiviti pengajaran dan pembelajaran akan berjalan dengan baik.

[19] Abdul rahman an-nahlawi, *pendidikan di rumah, sekolah, dan masyarakat*, (Jakarta : 1995), 78

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Dimensi Iklim Sekolah

Cohen, menjabarkan pengukuran iklim sekolah ke dalam 10 dimensi, yang dikelompokkan ke dalam empat kategori, yaitu :

1**)** *safety*

Kategori pertama meliputi a) *rules and norms*, meliputi adanya aturan yang dikomunikasikan dengan jelas dan dilaksanakan secara konsisten; b) *physical safety* meliputi perasaan siswa dan orang tua yang merasa aman dari kerugian fisik di sekolah; dan c) *social and emotional security* meliputi perasaan siswa yang merasa aman dari penyalahgunaan lisan, sindiran, dan pengecualian.

2) *teaching and learning*

Kategori kedua meliputi a) *support for learning*, menunjukkan adanya dukungan terhadap praktek-praktek pengajaran, seperti tanggapan yang positif dan konstruktif, dorongan untuk mengambil risiko, tantangan akademik, perhatian individual, dan kesempatan untuk menunjukkan pengetahuan dan keterampilan dalam berbagai cara; dan b) *social and civic learning*, menunjukkan adanya dukunngan terhadap pengembangan pengetahuan dan keterampilan warga belajar, termasuk mendengarkan efektif, penanggulangan konflik, refleksi dan tanggung jawab, serta etika pengambilan keputusan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) *interpersonal relationships*

Kategori ketiga meliputi: a) *respect for diversity*, menunjukkan adanya sikap saling mengahargai terhadap perbedaan individu pada semua tingkatan, yaitu antara siswa dengan siswa, orang tua dengan siswa, dan orang tua dengan orang tua; b) *social support adults*, menunjukkan adanya kerjasama dan hubungan yang saling mempercayai anatara orang tuda dengan orang tuan untuk mendukung siswa dalam kaitannya dengan harapan tinggi untuk sukses, keinginan untuk mendengar, dan kepedulian pribadi; dan c) *social support students* menunjukkan adanya jaringan hubungan untuk mendukung kegiatan akademik dan pribadi siswa.

4) institutional environment.

Kategori keempat, meliputi a) *school connectedness/ engagement*, meliputi identifikasi positif dengan sekolah, rasa memiliki, dan norma-norma umum untuk berpartisipasi dalam kehidupan sekolah bagi siswa dan keluarga; dan b) *physical surroundings*, meliputi kebersihan, ketertiban, dan daya.

C. Studi Pengaruh Kepuasan Kerja Pimpinan Terhadap Iklim Sekolah

Setelah peneliti jelaskan tentang beberapa aspek kepuasan kerja pimpinan dan iklim sekolah , maka pembahasan pada bab ini adalah rangkaian dari uraian yang telah penulis sajikan pada bab maupun sub-bab

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terdahulu, yakni korelasi atau hubungan dari kedua variabel untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

Kepuasan kerja pada dasarnya menjadi tujuan setiap orang dalam melakukan suatu atau pekerjaan dalam meraih kemajuan dalam meniti karir untuk keberhasilan kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja yang timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam satu lingkup ruangan kerja yang mampu untuk menjadi lebih baik pada lingkup itu sendiri. Suatu kepemimpinan organisasi, terdapat dua unsur penting yang harus diperhatikan yakni pimpinan dan yang dipimpin.

Didalam iklim sekolah adalah keadaan yang ada dalam lingkup suatu lembaga. Iklim sekolah meliputi nilai nilai , kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu lembaga sekolah yang di lakukan oleh warga sekolah.

Keadaan dalam sekolah yang nyaman dan tenang merupakan kesesuaian untuk pencapaian dalam iklim sekolah. Iklim sekolah sangat berpengaruh dalam kegiatan di dalam sebuah lembaga meliputi kegiatan belajar mengajar, interaksi antara pimpinan, guru atau karyawan dan peserta didik di dalam lembaga. Keadaan itulah yang menjadikan iklim sekolah bisa di katakana tercapai dengan baik dalam lembaga tersebut.

Hubungan kepuasan kerja pimpinan terhadap iklim sekolah disini adalah menelaah korelasi kepuasan kerja pimpinan serta kepuasan kerja dalam iklim sekolah yang meliputi dorongan, monitoring dan pengawasan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serta keadaan lingkungan dalam lembaga yang meliputi keamanan, kebeersihan dalam lingkuan lembaga. Begitu pula dengan iklim sekolah dengan kepuasan kerja pimpinan sangat penting berpengaruh pada kemajuan suatu lembaga. Karena iklim sekolah bisa di katakana sempurna, apabila sebuah kepuasan kerja di dalam lembaga beralan dengan baik.

D. Hipotesis

Penelitian ini di lakukan untuk melihat kemudian menganalisis kepuasaan kerja pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya, terutama dalam upaya iklim sekolah yang ada. Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.[20]Berdasarkan pemaparan di atas, maka kepuasan kerja pimpinan terhadap iklim yang ada dalam sekolah sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya memeliki hipotesis :

1. Hipotesis Nol (H_0)

   Tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja pimpinan terhadap iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya.

2. Hipotesis alternative (H_a)

[20] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 71.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adanya hubungan kepuasan kerja pimpinan terhadap iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.[1] Metode penelitian merupakan cara pemecahan masalah penelitian yang dilaksanakan secara terencana dan cermat dengan maksud mendapatkan fakta dan simpulan agar dapat memahami, menjelaskan, meramalkan dan mengendalikan keadaan.[2] Penelitian yang berjudul "Hubungan kepuasan kerja pimpinan terhadap iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya" ini menggunakan penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan metode korelasi, metode korelasi merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel.

Sedangkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui yaitu tentang hubungan kepuasan kerja pimpinan dengan iklim sekolah yang ada. Adapun metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional. Jenis penelitian ini

[1] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 02.
[2] Syamsuddin AR., M.SVismaia S. Damaianti, *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja pimpinan terhadap iklim sekolah yang ada di lembaga sekolah tersebut.

Dalam penelitian ini tidak ada pengontrolan variabel maupun manipulasi dari peneliti. Penelitian dilakukan secara alamiah. Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen yang bersifat mengukur yang kemudian hasilnya akan dianalisis secara statistik untuk mencari perbedaan diantara variabel-variabel yang diteliti.

B. Variabel Dan Definisi Operasional

Variabel adalah objek penelitian atau apa saja yang menjadi titik perhatian dalam sebuah penelitian.[3] Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh tentang hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Kerlinger, variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari, atau suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*differentvalues*). Dengan demikian variabel itu merupakan suatu yang bervariasi.[4]

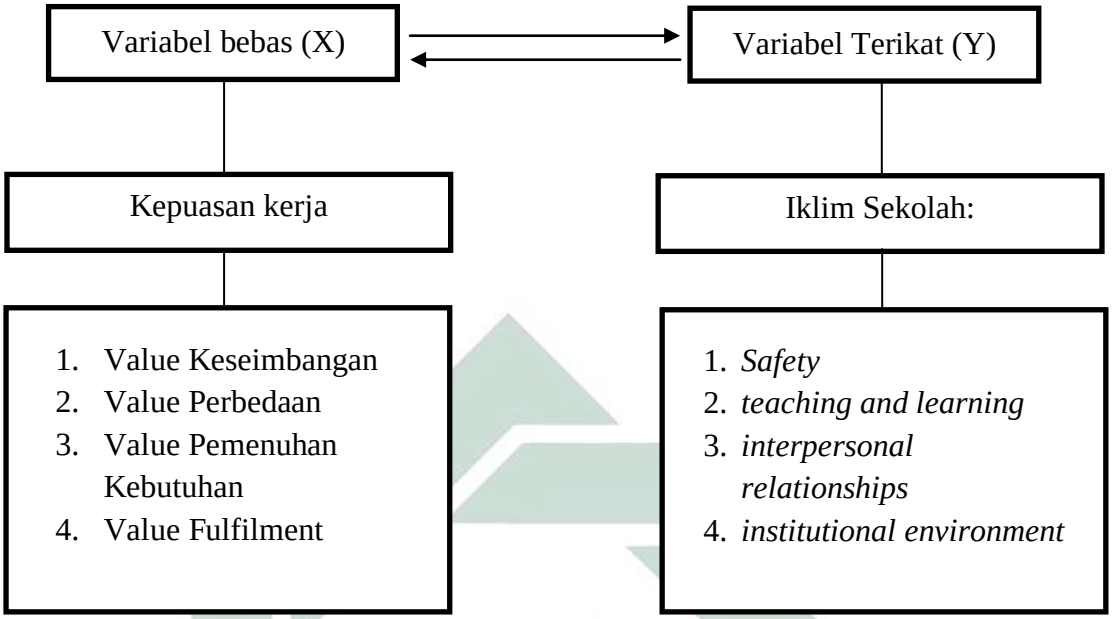
Dalam penelitian ini variabel yang menjadi objek penelitian adalah:

Variabel bebas (X) : Hubungan Kepuasan Kerja pimpinan

Variabel terikat (Y): Iklim Sekolah

[3]SuharsimiArikunto, *Prosedur penelitian*, (Jakarta :Rineka cipta, 2002,) Hal. 118.
[4] Sugiyono, *Metode penelitian ,(*Bandung : Alfabeta, 2014), Hal. 38.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Ket:

⟶ : Diduga berhubungan

Gambar 1.Skema hubungan antar variabel

Definisi operasional dari kedua variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja pimpinan

Kepuasan kerja merupakan suatu hasil yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang di peroleh individu dari pekerjaannya. Salah satu indikator kepuasan kerja merupakan kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri, setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan atau pegawai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Iklim Sekolah

Iklim sekolah merupakan suasana di tempat kerja yang mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi pola prilaku individu dan kelompok. iklim sekolah di pahami sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar serta struktur organisasi.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi juga dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.[5] Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi subjek penelitian dikemas dalam bentuk tabel 1.

Tabel 1.

Populasi

No.	Populasi	Keterangan		Jumlah
		Laki – laki	Perempuan	

[5] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), 61.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1	Guru / Karyawan	5	12	17
2	Kelas VII	4	6	10
3	Kelas VIII	13	10	23
4	Kelas IX	7	13	20
Total				70

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.[6] Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh, atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.[7]

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan yakni pengambilan keseluruhan untuk sampel pada penelitian. peneliti menggunakan teknik ini karena karyawan, guru, dan siswa berjumlah kurang dari 100.

Berdasarkan teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan cara menggunakan seluruh karyawan dan siswa dalam lembaga tersebut.

[6] Ibid,. 62.
[7] SuharsimiArikunto, *Prosedur penelitian*, (Jakarta :Rineka cipta, 2002,) Hal. 133.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mencapai tujuan penelitian yang diharapkan, penulis menggunakan teknik kuesioner/ angket, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Kuesioner/Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataant ertulis kepada responden.[8] Data yang diperoleh lewat penggunaan kuesioner adalah data yang dikategorikan sebagai data faktual. Sehingga reliabilitas hasilnya sangat banyak tergantung pada subjek penelitian sebagai responden.[9]

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk kuesioner tertutup yaitu jenis kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Teknik kuesioner/angket dilakukan dengan cara menyebarkan angket berupa pertanyaan/pernyataan kepada karyawan yang ada di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala. Metode skala adalah suatu metode yang berisi pernyataan-pernyataan sikap.Adapun skala penelitian ini menggunakan skala pilihan yang mengacu pada Skala *Likert* agar subyek mudah mengerjakannya.

---

[8] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013),Hal. 142.
[9]Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), 101.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang akan menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi nilai dari sangat positif sampai sangat negatif.

Bentuk skala *Likert* menggunakan empat kategori pilihan jawaban, yaitu:

1. Sangat setuju disingkat STS, yaitu bila pernyataan sangat sesuai dengan keadaan responden.
2. Setuju disingkat TS, yaitu bila pernyataan sesuai dengan keadaan responden.
3. Tidak setuju disingkat S, yaitu bila pernyataan tidak sesuai dengan keadaan responden.
4. Sangat tidak setuju disingkat SS, yaitu bila pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan responden.

Tabel 2.

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Pertanyaan instrumen
	Value Keseimbangan	1. input 2. outcome 3. compariso n person 4. equity	1. merasa di terima sebagai pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. 2. Merasa nyaman di tempat kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			3. Tidak ada perbedaan perlakuan antar pegawai 4. merasa mempunyai sifat yang positif di dalam melakukan pekerjaannya.
Kepuasan Kerja Pimpinan	Value *Perbedaan*	1. selisih upah yang seharusnya dan yang diterima 2. upah dan penghargaan di dapat secara seimbang	1. pemberian upah sesuai dengan perjanjian kerja 2. mendapatkan reward sesuai dengan apa yang telah di kerjakan
	Value *Pemenuhan Kebutuhan*	1. mendapat apa yang dia butuhkan 2. pekerjaan yang dilakukan memberi kepuasan	1. merasa di fasilitasi dalam pekerjaan anda 2. merasa puas dengan apa yang telah dilakukan pimpinan
	Value Fulfillment	1. pekerjaan merasa di hargai oleh atasan 2. pekerjaan sesuai bidangnya.	1. Pimpinan memberikan kritik dan saran kepada stakeholder 2. Merasa bekerja sesuai dengan kemampuan anda

Tabel 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Pertanyaan instrumen
Iklim Sekolah	1. *Safety*	Keamanan dalam lembaga	1.Tidak ada perkelahian antar siswa 2.Tersedia tim keamanan di dalam sekolah 3.pimpinan melakukan pengawasan keamanan
	1. *teaching and learning*	Praktek dalam kegiatan belajar mengajar	1. kegiatan belajar yang di lakukan menyenangkan 2. evaluasi pembelajaran peserta didik oleh guru sesuai dengan kemampuan
	2. *interpersonal relationships*	Hubungan antar individu	1.pimpinan mampu menjadi penasehat terhadap guru dan peserta didik. 2. Pimpinan dapat mengayomi semua stakeholder sekolah
	3. *institutional environm*	Keadaan lingkungan dalam lembaga	1. Pimpinan mampu memberikan contoh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	ent		dengan baik 2. taman sekolah tersedia dan di jaga dengan baik 3. Lingkungan sekolah aman, sehat, rapi dan indah.

Tabel 4.

Blue Print Skala kepuasan kerja pimpinan

No.	**Dimensi**	**Indikator**	***Favourable***	***Unfavourable***	**Jumlah**	**Bobot**
1.	Teori keseimbangan	Input	1		1	10%
		Output	2		1	10%
		Comparison person		3	1	10%
		Equity	4		1	10%
2.	Teori perbedaan	selisih upah yang seharusnya dan yang diterima	5		1	10%
		Upah dan penghargaan di dapat secara seimbang	6		1	10%
3.	Teori pemenuhan kebutuhan	mendapat apa yang dia butuhkan	7		1	10%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		pekerjaan yang dilakukan memberi kepuasan	8		1	10%
4.	Value fulfillment	pekerjaan merasa di hargai oleh atasan	9		1	10%
		pekerjaan sesuai bidangnya.	10		1	10%
Jumlah					10	100 %

Tabel 5.
Blue Print Skala iklim sekolah

No.	Dimensi	Indikator	*Favourable*	*Unfavourable*	Jumlah	Bobot
1.	Safety	Keamanan dalam lembaga	2,3	1	3	30%
2.	Teaching and learning	Praktek dalam kegiatan belajar mengajar	4,5		2	20%
3.	interpersonal relationships	Hubungan antar individu	6,7		2	20%
4.	institutional environment	Keadaan lingkungan dalam lembaga	8,9,10		3	20%
Jumlah					80	100 %

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim sekolah. Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dapat digunakan untuk mengukur iklim sekolah atau yang sering disebut dengan istilah dimensi.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, suratkabar, majalah, prasasti, notulenrapat, lengger, legenda, dansebagainya.[10] Dokumentasi dalam penelitian ini nantinya bertujuan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian yang meliputi data yang mendukung penelitian. Seperti data siswa tiap kelas dan profil sekolah, dan dokumentasi pengambilan data berupa angket.

3. Observasi

Observasi disebut juga pengamatan, yang meliputi kegiatan pemantauan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra[11]. Jadi, observasi dapat dilakukan melalui pengelihatan, penciuman, pendengaran, peraba dan pengecap. Metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum dari objek penelitian.

[10]SuharsimiArikunto, *Prosedur penelitian*, (Jakarta :Rineka cipta, 2002,) Hal. 231
[11]Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Validitas Dan Reabilitas

Untuk mencapai hasil yang akurat dan objektif dari suatu pengukuran maka salah satu upaya yang harus dilakukan adalah alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Validitas sering kali dikonsepkan dengan sejauh mana alat ukur itu mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Sedangkan reliabilitas didefinisikan dengan seberapa sering alat itu mampu mengukur objek yang sama dengan menghasilkan data yang sama pula.[12]

1. Validitas

   Sebuah instrument dikatakan valid apabila instrument tersebut mampu mengukur dan mengungkap data yang hendak diteliti secara tepat. Untuk mengetahui validitas suatu instrument dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor masing-masing variabel dengan skor totalnya.

   Menurut Azwar, penilaian kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *bivariate pearson* masing-masing butir pertanyaan. Biasanya digunakan batasan *bivariate pearson* $\geq$ 0.361. Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.361dianggap valid, item yang memiliki harga *bivariate pearson* kurang dari 0.30 dapat diinterpretasikan sebagai item yang tidak valid. Untuk mempermudah perhitungan maka digunakan program SPSS 23.00 *for windows*.

[12] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), Hal. 348

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil uji validitas skala iklim sekolah sebanyak 13item yang diuji cobakan kepada 30 siswa di tiap tiap rombongan belajar, terdapat 13item.

Tabel 6.

Item_1_Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_2_Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_3_Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_4_Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_5_Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_6_Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_7_Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.528**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Item_8_Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_9_Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_10_Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_1_Iklim_Sekolah	Pearson Correlation	.540**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_2_Iklim_Sekolah	Pearson Correlation	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_3_Iklim_Sekolah	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_4_Iklim_Sekolah	Pearson Correlation	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_5_Iklim_Sekolah	Pearson Correlation	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_6_Iklim_Sekolah	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	N	39
Item_7_Iklim_Sekolah	Pearson Correlation	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_8_Iklim_Sekolah	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_9_Iklim_Sekolah	Pearson Correlation	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_10_Iklim_Sekolah	Pearson Correlation	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39

Berdasarkan hasil dari validitas yang sudah dilakukan dengan *spss for windows*, item 1-10 keduanya dinyatakan valid karena nilai *bivariate pearson* $\geq$ 0.361.

2. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test atau instrumen. Suatu instrument dikatakan reliable apabila intrumen tersebut mampu menghasilkan kesamaan data dalam waktu yang berbeda.[13] Dengan demikian, masalah reliabilitas test atau instrument berhubungan dengan masalah ketetapan hasil.

[13] Ibid,. Hal. 121.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut SuharsimiArikunto, untuk mengetahui reliabilitas butir soal digunakan rumus koefisien *alpha*[14]. Karena penelitian ini menggunakan angket. Rumus ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan nol atau satu. Rumus *alphaCronbach*yang dimaksud adalah sebagai berikut:[15]

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)}\ 1 - \frac{a^2 b}{a^2 t}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\Sigma a^2 b$ = Jumlah varian butir

$a^2 t$ = Varian total

Namun untuk mempermudah perhitungan, dalam penelitian ini butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yang valid kemudian diajukan reliabilitasnya dengan menggunakan teknik uji konsistensi internal *Cronbach's Alpha*melalui program SPSS 23.0 *for windows*.

Tabel 7.

Reliability Statistics
Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

[14]Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian*, (Jakarta :Rineka cipta, 2002,) Hal. 196
[15] Ibid,. Hal. 196.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 8.

Reliability Statistics
Iklim Sekolah

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	10

Seluruh item dinyatakan valid jika Cronbach'sAlpha≥ 0.361. dari hasil pengujian reabilitas menunjukkan bahwa Cronbach'sAlpha≥ 0.361, maka item pada angket dinyatakan reliabel.

F. Analisis Data

1. Teknik Prasyarat Analisis

Data yang diperoleh dari penelitian ini akan diolah dengan menggunakan metode statistic untuk menguji hipotesis yang diajukan, karena data yang diperoleh berwujud angka-angka dan metode statistic dapat memberikan hasil yang obyektif.

1. Uji Porsentase

Untuk mengetahui tingkat prosentase dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan responden pada tiap-tiap item pertanyaan maka jawaban tersebut dihitung dengan menggunakan teknik prosentase dengan rumusan sebagai berikut:

$$\boldsymbol{P} = \frac{\boldsymbol{f}}{\boldsymbol{N}} \times \mathbf{100}\%$$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterangan :

F = Frekuensi yang sedang dicari prosentasenya

N = Number of Cases (banyak/jumlah individu)

P = Angka prsentase

Kemudian untuk menafsirkan hasil perhitungan dengan prosentase tersebut, penulis menetapkan standar sebagai berikut:

1) 76%-100% : Tergolong baik
2) 56% - 75% : Tergolong cukup
3). 40% - 55% : Tergolong kurang baik
4). kurang dari 40% : Tergolong tidak baik

2. Uji hipotesisi

Data yang telah terkumpul dari hasil observasi dan angket, sebelum di analisis terlebih dahulu dilakukan pengolahan data. Secara garis besar, pengolahan data meliputi tiga langkah, yaitu:[16]

1. Persiapan

Pada langkah persiapan, kegiatan yang dilakukan adalah mulai dari mengecek nama dan kelengkapan identitas pengisi, mengecek kelengkapan data, dan mengecek macam isian data.

2. Tabulasi

[16] Ibid,. *Hal.* 235.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah persiapan, langkah selanjutnya adalah tabulasi. Yang termasuk dalam kegiatan tabulasi antara lain adalah:

a. Memberikan skor terhadap item-item yang perlu diberi skor.
b. Memberikan kode terhadap item-item yang tidak diberi skor. Misalnya siswa dari program unggulan dan siswa dari program reguler.
c. Mengubah jenis data, disesuaikan dengan teknik analisis yang akan digunakan.
d. Memberikan kode dalam hubungan dengan pengolahan data jika akan menggunakan komputer.

3. Penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian

Yaitu pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus-rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian atau desain yang diambil.

Setelah pengolahan data selesai, selanjutnya data akan dianalisis dengan menggunakan metode statistic untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penelitian ini menggunakan teknik statistic inferensial. Statistik inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.[17]

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitaif berupa studi korelasi. Teknik analisis korelasi adalah salah satu teknik analisis

[17] Sugiyono, *Metode penelitian ,(*Bandung : Alfabeta, 2014), Hal. 148

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kuantitatif atau salah satu teknik analisis statistik yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya hubungan antar variabel yang sedang diteliti. Jika hubungan itu memang ada, apakah hubungan itu merupakan hubungan yang berarti signifikan, ataukah hubungan itu hanyalah secara kebetulan saja.

Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah berupa data interval, yaitu data yang jaraknya sama tapi tidak mempunyai nilai nol absolut (mutlak). Menurut Sugiyono, dalam penelitian sosial yang instrumentnya menggunakan skala *Likert, Guttman, Semantic Differential, Thurstone,* data yang diperoleh adalah data interval.[18]

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Uji Korelasi Product Moment dengan menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Korelasi product moment ditujukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel. Jika kedua variabel berhubungan maka perbandingannya berbanding lurus, semakin tinggi variabel X akan diikuti juga dengan semakin tinggi variabel Y[19].

[18] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), Hal. , 25.
[19] Abdul Muhith. *Analisis Statistik*. (Sidoarjo. Zifatama. 2012). Hal. 95-96

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Pembahasan pada bab ini bersifat empiris artinya pembahasannya berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya.

a. Profil sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

Sekolah menengah pertama PGRI 6 adalah salah satu dari beberapa lembaga pendidikan yang terletak di Jalan Bulak Rukem III/ 7-9 Kelurahan Wonokusumo Kecamatan Semampir Surabaya . sekolah menengah pertama PGRI 6 berada dibawah naungan Yayasan YPLP Dasmen PGRI Provinsi Jawa Timur,sekolah menengah pertama PGRI 6 berada di tengah pemukiman penduduk yang tenang dan asri, sehingga kondusif untuk proses belajar mengajar.

Untuk memenuhi tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman sekolah menengah pertama PGRI 6 menyuguhkan kepada masyarakat beberapa program, meliputi program Keagamaan, yang dilakukan setiap pagi yakni pembacaan istighosah dan surah yasin.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Program keagamaan bertujuan mencetak lulusan yang menguasai keilmuan agama dan berbekal akhlakul karimah.

Terkait dengan sistem pembelajaran, sekolah menengah pertama PGRI 6 menerapkan kurikulum 2013 atau K13, dengan kurikulum tersebut, pendidikan dilaksanakan dengan baik dan sesuai prosedur .

b. IdentitasSekolah

NPSN	:	20532463
Nama Sekolah	:	Sekolah Menengah Pertama PGRI 6
Alamat	:	Jalan Bulak Rukem III/ 7-9 Surabaya
Kelurahan/Desa	:	Wonokusumo
Kecamatan	:	Semampir
Kabupaten/Kota	:	Surabaya
Provinsi	:	Jawa Timur
Telepon / HP	:	031 3716556
Jenjang	:	SMP
Status (Negeri/Swasta)	:	Swasta
Tahun Berdiri	:	1975
Hasil Akreditasi	:	B

c. Visi, Misi, dan Tujuan sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

Visi:

”Religius, berbudaya lingkungan, cerdas, terampil, berilmu pengetahuan dan teknologi serta bebas narkoba ”

(Rebuddasteriptek)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Misi:

a) Membentuk warga sekolah yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia dan berbudi pekerti luhur dengan mengembangkan sikap dan perilaku religious baik di dalam sekolah maupun diluar sekolah.
b) Mengembangkan budaya gemar membaca, rasa ingin tahu, bertoleransi, bekerjasama, saling menghargai, displin ,jujur, kerja keras, kreatif dan inovatif.
c) Meningkatkan kecerdasan, cinta ilmu dan keingintahuan peserta didik dalam bidang akademik maupun non akademik.
d) Menciptakan suasana pembelajaran yang menantang, menyenangkan, komunikatif, tanpa takut salah, dan demokratis.
e) Mengupayakan pemanfaatan waktu belajar, sumber daya fisik, dan manusia agar memberikan hasil yang terbaik bagi perkembangan peserta didik.
f) Menanamkan kepedulian sosial dan lingkungan, cinta damai, cinta tanah air, semangat kebangsaan, dan hidup demokratis.

Tujuan:

a) Terbentuknya warga sekolah yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia dan berbudi pekerti luhur dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengembangkan sikap dan perilaku religius baik di dalam sekolah maupun diluar sekolah

b) Terwujudnya budaya gemar membaca, kerjasama, saling menghargai, displin ,jujur, kerjakeras, kreatif dan inovatif.

c) Terwujudnya peningkatan Prestasi dibidang akademik dan non akademi.

d) Terwujudnya suasana pembelajaran yang menantang, menyenangkan, komunikatif, tanpa takut salah, dan demokratis.

e) Terwujudnya efisiensi waktu belajar, optimalisasi penggunaan sumber belajar dilingkungan untuk menghasilkan karya dan prestasi yang maksimal.

f) Terwujudnya lingkungan sekolah yang memiliki kepedulian sosial dan lingkungan, cinta damai, cinta tanah air, semangat kebangsaan, serta hidup demokratis.

d. Kondisi siswa, pendidik, dan tenaga kependidikan di sekolah menengah pertama PGRI 6

1) Keadaan siswa tahun ajaran 2018/2019 di sekolah menengah pertama PGRI 6

Jumlah siswa di sekolah menengah pertama PGRI 6 pada tahun ajaran 2018/ 2019 adalah sebanyak 53 siswa, sebagaimana perincian pada tabel berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 9.

Daftar Siswa Tahun Ajaran 2016/2017

	KELAS		
	VII	VIII	IX
LAKI-LAKI	4	13	7
PEREMPUAN	6	10	13
TOTAL	10	23	20

2) Keadaan pendidik dan tenaga kependidikan tahun ajaran 2018/2019 di sekolah menengah pertama PGRI 6

Pendidik atau guru adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani atau rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah, khalifah di permukaan bumi, sebagai makhluk sosial dan sebagai individu yang sanggup berdiri sendiri.

Adapun pendidik yang berada di sekolah menengah pertama PGRI 6 terdiri dari 17 orang, dengan jumlah pendidik Pria sebanyak 5 orang dan jumlah pendidik wanita sebanyak 12 orang.

e. Sarana dan prasarana sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

Sarana dan prasarana merupakan hal yang penting dalam kegiatan belajar mengajar karena dengan adanya sarana dan prasarana dapat menunjang terbentuknya suasana yang memberikan dorongan pada anak dalam kegiatan belajar mengajar.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk menunjang proses pembelajaran, fasilitas yang dimiliki di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya adalah:

- 3 ruang kelas pembelajaran yang ideal
- 1 perpustakaan
- 1 laboratorium IPA
- 1 laboratoriumBahasa
- 1 laboratoriumKomputer
- 1 ruang UKS
- Tempatberibadah/mushollah
- Kantor guru
- Ruang OSIS
- Ruang BK
- Lapanganolahraga
- Kantin
- Kamarmandi

2. Deskripsi Data

Tujuan analisis deskriptif ini adalah untuk memberi gambaran umum mengenai kondisi subjek yang diteliti. Berdasarkan hasil analisis *descriptive statistic* SPSS 23.00 *for windows* dapat diketahui skor rata-rata (mean), standar deviasi, serta skor minimum dan maksimum dari jawaban subjek.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Analisis Data

a. Analisis Data Kepuasan Kerja Pimpinan

Sebagaimana telah diuraikan diawal pembahasan, bahwa kepuasan kerja pimpinan adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Untuk memperoleh data tentang kondisi kepuasan kerja pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya, penulis menggunakan metode angket. Angket terdiri dari 9 butir pertanyaan tentang " kondisi kepuasan kerja pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya " dan setiap pertanyaan memiliki pilihan jawaban SS, S, TS, dan STS dengan penilaian sebagai berikut :

a. Untuk pilihan alternatif jawaban (SS) dengan skor nilai (4)
b. Untuk pilihan alternatif jawaban (S) dengan skor nilai (3)
c. Untuk pilihan alternatif jawaban (TS) dengan skor nilai (2)
d. Untuk pilihan alternatif jawaban (STS) dengan skor nilai (1)

Untuk lebih jelasnya penulis menyediakan data hasil angket yang disebarkan kepada responden dengan memberikan skor (nilai) berdasarkan kriteria yang telah ditentukan diatas,

Untuk lebih jelasnya maka penulis sajikan data hasil angket yang telah penulis sebarkan kepada guru dan siswa di masing-masing kelas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

secara acak. Adapun data tentang kondisi kepuasan kerja pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 10.

Distribusi Data Angket Tentang Kepuasan Kerja Pimpinan

Nomor	Item										Hasil
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	34
2	4	2	3	4	2	3	4	4	3	3	32
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	20
4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	33
5	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	35
6	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	35
7	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	36
8	1	1	2	1	1	2	4	4	2	2	20
9	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	33
10	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	35
11	1	4	2	4	3	4	4	4	3	4	33
12	1	3	1	3	1	2	3	1	2	2	19
13	1	3	1	3	1	2	1	3	2	3	20
14	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	34
15	1	3	3	4	4	3	4	4	3	3	32
16	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	20
17	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
18	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	35
19	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	34
20	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	34
21	1	1	2	4	1	2	4	1	2	2	20
22	1	4	2	1	4	2	4	1	2	4	25
23	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
24	1	4	1	4	3	4	2	4	4	3	30
25	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2	20
26	2	2	1	3	1	2	3	1	2	3	20

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

27	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
28	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	35
29	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	33
30	1	3	3	2	2	3	3	1	3	1	22
31	3	1	2	4	4	3	4	4	3	4	32
32	2	4	2	4	2	4	3	4	2	3	30
33	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	20
34	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	33
35	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	34
36	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	34
37	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	35
38	1	2	2	3	1	2	4	2	2	1	20
39	1	4	3	3	3	3	2	3	2	4	28
40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
41	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	36
42	1	3	2	1	3	2	3	3	1	3	22
43	3	1	3	1	1	3	3	2	1	2	20
44	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	35
45	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	30
46	2	1	4	1	3	1	2	3	3	2	22
47	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	33
48	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34
49	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	35
50	1	4	2	4	3	4	4	4	4	4	34
51	1	4	2	1	1	2	2	2	2	4	21
52	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	28
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
54	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36
55	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	18
56	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	24
57	2	4	1	4	4	3	4	4	4	4	34
58	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	34
59	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	34
60	1	4	2	3	2	1	2	1	3	2	21
61	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	26
62	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	34
63	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

64	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36
65	4	4	2	4	3	4	2	3	4	4	34
66	1	1	1	3	3	1	3	2	2	3	20
67	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	30
68	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	36
69	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	32
70	1	3	2	1	3	1	1	4	1	1	18

Keterangan :

a). Nomor urut dari kiri ke kanan (nomor 1 sampai 10) adalah nomor item pertanyaan

b). Nomor urut dari atas ke bawah (nomor 1 sampai 70) adalah nomor responden.

Tabel menunjukkan variasi jawaban yang telah diberikan responden dari tiap-tiap pertanyaan yang ada dalam angket. Sedangkan untuk mengetahui tingkat prosentase dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan responden pada tiap-tiap item pertanyaan maka jawaban tersebut dihitung dengan menggunakan teknik prosentase dengan rumusan sebagai berikut:

$$\boldsymbol{P} = \frac{\boldsymbol{f}}{\boldsymbol{N}} \times \mathbf{100}\%$$

Keterangan :

F = Frekuensi yang sedang dicari prosentasenya

N = Number of Cases (banyak/jumlah individu)

P = Angka prsentase

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kemudian untuk menafsirkan hasil perhitungan dengan prosentase tersebut, penulis menetapkan standar sebagai berikut:

1. 76%-100% : Tergolong baik

2. 56% - 75% : Tergolong cukup

3. 40% - 55% : Tergolong kurang baik

4. kurang dari 40% : Tergolong tidak baik

Setelah itu penulis mengambil atau memilih frekuensi jawaban alternatif yang ideal sebagai kesimpulannya, dan diambil dari jumlah persentase paling besar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11.

Penunjang pelaksanaan kerja pegawai di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
1	4	Sangat Setuju	70	14	20
	3	Setuju		19	27,1
	2	Tidak Setuju		14	20
	1	Sangat Tidak Setuju		23	32,9
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa penunjang pelaksanaan kerja di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya dengan jumlah prosentase yang menjawab sangat setuju 20 %, setuju

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

27,1 %, tidak setuju 20 %, sangat tidak setuju 32,9 %. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan keadaan kepuasan kerja pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong tidak baik, karena berada di bawah 40 %.

Tabel 12.

Kenyamanan kerja pegawai di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
2	4	Sangat Setuju	70	31	44,3
	3	Setuju		23	32,9
	2	Tidak Setuju		9	12,8
	1	Sangat Tidak Setuju		7	10
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kenyamanan kerja pegawai di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya dengan jumlah prosentase yang menjawab sangat setuju 44,3 %, setuju 32,9 %, tidak setuju 12,8 %, sangat tidak setuju 10 %. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan keadaan kepuasan kerja pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong kurang baik, karena berada di antara 40% - 55%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 13.

Perbedaan perlakuan pegawai di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
3	4	Sangat Setuju	70	19	27,1
	3	Setuju		20	28,6
	2	Tidak Setuju		25	35,7
	1	Sangat Tidak Setuju		6	8,6
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa perbedaan perlakuan pegawai di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya dengan jumlah prosentase yang menjawab sangat setuju 27,1 %, setuju 28,6 %, tidak setuju 35,7 %, sangat tidak setuju 8,6 %. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan keadaan kepuasan kerja pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong tidak baik, karena berada di bawah 40 %.

Tabel 14.

Positif dalam melakukan pekerjaan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
4	4	Sangat Setuju	70	27	38,6
	3	Setuju		30	42,9
	2	Tidak Setuju		5	7,1
	1	Sangat Tidak Setuju		8	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

					11,4
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa positif dalam melakukan pekerjaan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya dengan jumlah prosentase yang menjawab sangat setuju 38,6 %, setuju 42,9 %, tidak setuju 7,1 %, sangat tidak setuju 11,4 %. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan keadaan kepuasan kerja pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong kurang baik, karena berada di antara 40% - 55%.

Tabel 15.

Pemberian upah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
5	4	Sangat Setuju	70	25	35,8
	3	Setuju		29	41,4
	2	Tidak Setuju		7	10
	1	Sangat Tidak Setuju		9	12,8
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pemberian upah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya dengan jumlah prosentase yang menjawab sangat setuju 35,8 %, setuju 41,4 %, tidak setuju 10%, sangat tidak setuju 12,8 %. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan keadaan kepuasan kerja pimpinan di sekolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong kurang baik, karena berada di antara 40% - 55%.

Tabel 16.

Pemberian reward untuk pegawai di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
6	4	Sangat Setuju	70	25	35,7
	3	Setuju		19	27,1
	2	Tidak Setuju		22	31,4
	1	Sangat Tidak Setuju		4	5,7
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pemberian reward untuk pegawai di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya dengan jumlah prosentase yang menjawab sangat setuju 35,8 %, setuju 27,1 %, tidak setuju 31,4 %, sangat tidak setuju 5,7 %. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan keadaan kepuasan kerja pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong tidak baik, karena berada di bawah 40% .

Tabel 17.

Fasilitas pegawai di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
7	4	Sangat Setuju	70	28	40
	3	Setuju		27	38,6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	2 1	Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju		11 4	15,7 5,7
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa fasilitas untuk pegawai di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya dengan jumlah prosentase yang menjawab sangat setuju 40 %, setuju 38,6 %, tidak setuju 15,7 %, sangat tidak setuju 5,7 %. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan keadaan kepuasan kerja pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong kurang baik, karena berada di antara 40% - 55%.

Tabel 18.

Kepuasan terhadap pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
8	4 3 2 1	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	70	34 23 6 7	48,6 32,8 8,6 10
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan terhadap pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya dengan jumlah prosentase yang menjawab sangat setuju 48.6 %, setuju 32,8 %, tidak setuju 8,6 %, sangat tidak setuju 10 %. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan keadaan kepuasan kerja pimpinan di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong kurang baik, karena berada di antara 40% - 55%.

Tabel 19.

Kritik dan saran pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
9	4	Sangat Setuju	70	21	30
	3	Setuju		21	30
	2	Tidak Setuju		24	34,3
	1	Sangat Tidak Setuju		4	5,7
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kritik dan saran pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya dengan jumlah prosentase yang menjawab sangat setuju 30 %, setuju 30 %, tidak setuju 34,3 %, sangat tidak setuju 5,7 %. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan keadaan kepuasan kerja pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong tidak baik, karena berada di bawah 40% .

Tabel 20.

Bekerja sesuai kemampuan pegawai di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
10	4	Sangat Setuju	70	33	47,1
	3	Setuju		20	28,6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	2 1	Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju		12 5	17,1 7,1
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa bekerja sesuai kemampuan pegawai di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya dengan jumlah prosentase yang menjawab sangat setuju 47,1 %, setuju 28,6 %, tidak setuju 17,1 %, sangat tidak setuju 7,1 %. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan keadaan kepuasan kerja pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong kurang baik, karena berada di antara 40% - 55%.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat diketahui bahwa respnden paling banyak menjawab dari item pertanyaan tentang kepuasan kerja pimpinan di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong kurang baik.

b. Analisis Data Iklim Sekolah

Sebagaimana telah diuraikan diawal pembahasan, bahwa iklim sekolah adalah suasana yang ada dalam sebuah lembaga meliputi karakter dari kehidupan sekolah sehari-hari, norma, dan hubungan interpersonal dalam struktur organisasi. Didalam sebuah iklim sekolah terdapat empat kategori yang meliputi aspek keamanaan, kegiatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

belajar mengajar, hubungan antar individu, dan keadaan lingkungan dalam sebuah lembaga.

Untuk memperoleh data tentang keadaan iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya, penulis menggunakan metode angket. Angket terdiri dari 9 butir pertanyaan tentang " keadaan iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya " dan setiap pertanyaan memiliki pilihan jawaban SS, S, TS, dan STS dengan penilaian sebagai berikut :

a. Untuk pilihan alternatif jawaban (SS) dengan skor nilai (4)
b. Untuk pilihan alternatif jawaban (S) dengan skor nilai (3)
c. Untuk pilihan alternatif jawaban (TS) dengan skor nilai (2)
d. Untuk pilihan alternatif jawaban (STS) dengan skor nilai (1)

Untuk lebih jelasnya penulis menyediakan data hasil angket yang disebarkan kepada responden dengan memberikan skor (nilai) berdasarkan kriteria yang telah ditentukan diatas, Untuk lebih jelasnya maka penulis sajikan data hasil angket yang telah penulis sebarkan kepada guru dan siswa masing-masing kelas secara random. Adapun data tentang keadaan iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 21.

Nomor	Item										Hasil
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	24
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36
6	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
7	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	36
8	1	2	2	1	3	4	2	3	2	2	22
9	3	4	2	1	1	4	2	4	3	3	27
10	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
11	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	34
12	2	3	1	1	2	3	1	3	2	2	20
13	2	3	1	1	2	3	1	3	3	3	22
14	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
16	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	24
17	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
18	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36
19	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
20	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	36
21	1	2	2	1	3	4	2	3	2	2	22
22	3	4	2	1	1	4	2	4	3	3	27
23	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
24	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	34
25	2	3	1	1	2	3	1	3	2	2	20
26	2	3	1	1	2	3	1	3	3	3	22
27	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36
28	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
29	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	36
30	1	2	2	1	3	4	2	3	2	2	22
31	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
33	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	24
34	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
35	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36
36	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
37	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	36
38	1	2	2	1	3	4	2	3	2	2	22
39	3	4	2	1	1	4	2	4	3	3	27
40	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
41	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

42	2	3	1	1	2	3	1	3	2	2	20
43	2	3	1	1	2	3	1	3	3	3	22
44	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
45	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
46	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	24
47	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
48	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36
49	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
50	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	36
51	1	2	2	1	3	4	2	3	2	2	22
52	3	4	2	1	1	4	2	4	3	3	27
53	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
54	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	34
55	2	3	1	1	2	3	1	3	2	2	20
56	2	3	1	1	2	3	1	3	3	3	22
57	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36
58	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
59	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	36
60	1	2	2	1	3	4	2	3	2	2	22
61	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	24
62	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
63	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36
64	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
65	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	36
66	1	2	2	1	3	4	2	3	2	2	22
67	3	4	2	1	1	4	2	4	3	3	27
68	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
69	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	34
70	2	3	1	1	2	3	1	3	2	2	20

Keterangan :

1. Nomor urut dari kiri ke kanan (No 1 sampai 10) adalah nomor item pertanyaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Nomor urut dari atas ke bawah (No 1 sampai 70) adalah nomor responden

Tabel menunjukkan variasi jawaban yang telah diberikan responden dari tiap-tiap pertanyaan yang ada dalam angket. Sedangkan untuk mengetahui tingkat prosentase dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan responden pada tiap-tiap item pertanyaan maka jawaban tersebut dihitung dengan menggunakan teknik prosentase dengan rumusan sebagai berikut:

$$\boldsymbol{P} = \frac{f}{\boldsymbol{N}} \times \mathbf{100}\%$$

Keterangan :

F = Frekuensi yang sedang dicari prosentasenya

N = Number of Cases (banyak/jumlah individu)

P = Angka presentase

Kemudian untuk menafsirkan hasil perhitungan dengan prosentase tersebut, penulis menetapkan standar sebagai berikut:

1. 76%-100% : Tergolong baik

2. 56% - 75% : Tergolong cukup

3. 40% - 55% : Tergolong kurang baik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. kurang dari 40% : Tergolong tidak baik

Setelah itu penulis mengambil atau memilih frekuensi jawaban alternatif yang ideal sebagai kesimpulannya, diambil dari persentase terbesar untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 22.

suasana keamanan di dalam sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
1	4	Sangat Setuju	70	7	10
	3	Setuju		9	12,9
	2	Tidak Setuju		22	31,4
	1	Sangat Tidak Setuju		32	45,7
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tabel diatas dapat menunjukkan bahwa keadaan iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya sudah maksimal menyatakan sangat setuju sebanyak 10%, setuju 12,9%, tidak setuju 31,4%, dan sangat tidak setuju 45,7%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa keadaan iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya kurang baik, karena berada antara 40% - 55%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 23.

Tersedianya tim keamanan di dalam sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
2	4	Sangat Setuju	70	22	31,4
	3	Setuju		36	51,4
	2	Tidak Setuju		12	17,2
	1	Sangat Tidak Setuju		0	0
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tabel diatas dapat menunjukkan bahwa keadaan iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya sudah maksimal menyatakan sangat setuju sebanyak 31,4%, setuju 51,4%, tidak setuju 17,2%, dan sangat tidak setuju 0%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa keadaan iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya kurang baik, karena berada antara 40% - 55%.

Tabel 24.

Pengawasan oleh pimpinan di dalam sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
3	4	Sangat Setuju	70	26	37,1
	3	Setuju		18	25,7
	2	Tidak Setuju		17	24,3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	1	Sangat Tidak Setuju		9	12,9
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tabel diatas dapat menunjukkan bahwa keadaan iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya sudah maksimal menyatakan sangat setuju sebanyak 37,1%, setuju 25,7%, tidak setuju 24,3%, dan sangat tidak setuju 12,9%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa keadaan iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong tidak baik, karena kurang dari 40%.

Tabel 25.

Pembelajaran yang menyenangkan di dalam sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
4	4	Sangat Setuju	70	22	31,4
	3	Setuju		27	38,6
	2	Tidak Setuju		0	0
	1	Sangat Tidak Setuju		21	30
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tabel diatas dapat menunjukkan bahwa keadaan iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya sudah maksimal menyatakan sangat setuju sebanyak 31,4%, setuju 38,6%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 30%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa keadaan pembelajaran yang menyenangkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong tidak baik, karena kurang dari 40%.

Tabel 26.

Evaluasi pemebelajaran oleh guru di dalam sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
5	4	Sangat Setuju	70	24	34,5
	3	Setuju		27	38,6
	2	Tidak Setuju		9	12,7
	1	Sangat Tidak Setuju		10	14,2
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tabel diatas dapat menunjukkan bahwa keadaan iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya sudah maksimal menyatakan sangat setuju sebanyak 34,5%, setuju 38,6%, tidak setuju 12,7%, dan sangat tidak setuju 14,2%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa keadaan evaluasi pembelajaran oleh guru dalam iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong tidak baik, karena kurang dari 40%.

Tabel 27.

Pimpinan menjadi penasihat yang baik di dalam sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6	4 3 2 1	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	70	31 34 5 0	44,3 48,6 7,1 0
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tabel diatas dapat menunjukkan bahwa keadaan iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya sudah maksimal menyatakan sangat setuju sebanyak 44,3%, setuju 48,6%, tidak setuju 7,1%, dan sangat tidak setuju 0%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan mampu menjadi penasihat yang baik dalam iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong kurang baik, karena berada antara 40%-55%.

Tabel 28.

Pimpinan dapat mengayomi stakeholder di dalam sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
7	4 3 2 1	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	70	17 41 12 0	24,3 58,6 17,1 0
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tabel diatas dapat menunjukkan bahwa keadaan iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya sudah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maksimal menyatakan sangat setuju sebanyak 24,3%, setuju 58,6%, tidak setuju 17,1%, dan sangat tidak setuju 0%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan mampu memberikan contoh yang baik. Didalam iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong cukup, karena berada antara 56%-75%.

Tabel 29.

Pimpinan mampu memberikan contoh yang baik di dalam sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
8	4	Sangat Setuju	70	23	32,9
	3	Setuju		35	50
	2	Tidak Setuju		12	17,1
	1	Sangat Tidak Setuju		0	0
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tabel diatas dapat menunjukkan bahwa keadaan iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya sudah maksimal menyatakan sangat setuju sebanyak 32,9%, setuju 50%, tidak setuju 17,1%, dan sangat tidak setuju 0%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa ketersediaan taman dan penjagaannya di iklim sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong kurang baik, karena berada antara 40%-55%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 30.

Ketersediaan taman dan di jaga dengan baik di dalam sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
9	4	Sangat Setuju	70	23	32,9
	3	Setuju		35	50
	2	Tidak Setuju		12	17,1
	1	Sangat Tidak Setuju		0	0
Jumlah			**70**	**70**	**100**

Dari hasil tabel diatas dapat menunjukkan bahwa keadaan iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya sudah maksimal menyatakan sangat setuju sebanyak 32,9%, setuju 50%, tidak setuju 17,1%, dan sangat tidak setuju 0%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kebersihan, kerapian dan keindahan lingkungan sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong kurang baik, karena berada antara 40%-55%.

Tabel 31.

Kerapian dan kebersihan lingkungan di dalam sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya

No	Nilai	Kategori	N	F	%
10	4	Sangat Setuju	70	23	32,9
	3	Setuju		35	50

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	2 1	Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju		12 0	17,1 0
D	**Jumlah**		**70**	**70**	**100**

ari hasil tabel diatas dapat menunjukkan bahwa keadaan iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya sudah maksimal menyatakan sangat setuju sebanyak 32,9%, setuju 50%, tidak setuju 17,1%, dan sangat tidak setuju 0%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kebersihan, kerapian dan keindahan lingkungan sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong kurang baik, karena berada antara 40%-55%.

c. Analisis Data Korelasi Product Moment

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi Products moment yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Sebelum data dianalisis data dikelompokkan terlebih dahuludengan menggunakan tabulasi. Setelah itu data dianalisis menggunakan spss for windows. Berikut hasil dari analisis data yang menggunakan spss for windows.

Hipotesis Nol (H_0)

Tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja pimpinan terhadap iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya.

Hipotesis alternative (H_a)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adanya hubungan kepuasan kerja pimpinan terhadap iklim sekolah di sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya.

Tabel 32.

Correlations

		Kepuasan_ Kerja	Iklim_Sekolah
Kepuasan_ Kerja	Pearson Correlation	1	.955**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Iklim_Sekolah	Pearson Correlation	.955**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1) Jika Nilai signifikansi < 0,05 dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dengan nilai 0.000 < 0.05, pada penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak.
2) Nilai Pearson menunjukkan seberapa kuat hubungan dari kedua variabel, nilai Pearson 0.955 dengan persentase 95.5% variabel saling berhubungan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan mengacu pada rumusan masalah, serta dari berbagai data yang telah di kumpulkan dan di analisis, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pimpinan dalam SMP PGRI 6 Surabaya sudah di katakan cukup baik dengan adanya penelitian yang peneliti ketahui dan apa yang sudah di lakukan oleh pimpinan terhadap seluruh karyawan dan peserta didik.
2. Iklim sekolah yang ada di SMP PGRI 6 Surabaya sudah tergolong baik. Di karenakan keadaan sekolah yang sudah begitu mendukung antara guru, peserta didik dan pimpinan yang selalu memberikan aturan aturan terkait kemajuan proses belajar mengajar, kebersihan dan keamanan pada sekolah sudah berjalan dengan baik.
3. Dari kajian yang ada dapat diketahui bahwa adanya korelasi kepuasan kerja pimpinan dan iklim sekolah di SMP PGRI 6 Surabaya adalah saling berhubungan. Hal ini terbukti dari hasil analisis data yang menggunakan rumus product moment 0.955, dari hasil product moment itu kemudian di interpretasikan kedalam table korelasi “r” product moment dengan taraf signifikansi 95,5% dengan kesimpulan akhir bahwa korelasi iklim sekolah terhadap kepuasan kerja pimpinan di SMP PGRI 6 Surabaya adalah saling

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berhubungan, hal ini memang di amati oleh peneliti bahwa kepuasan kerja dengan iklim sekolah berpengaruh dalam menjadikan lembaga sekolah bisa menjadi lebih baik .

A. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasana kerja pimpinan dan iklim sekolah di SMP PGRI 6 Surabaya, maka penulis mempunyai saran-saran sebagai berikut :

1. Setiap pimpinan dalam sebuah lembaga memberikan kepuasan terhadap seluruh anggota dalam lembaga baik itu guru, karyawan, dan peserta didik. Karena kepuasan kerja tersebut merupakan salah satu faktor penting untuk kelancaran berlangsungnya sebuah organisasi dalam sebuah lembaga.

2. Iklim sekolah dalam lembaga pendidikan harus berjalan dengan baik. Meliputi kebersihan sekolah, keamanan dan komunikasi yang berjalan dengan baik dan lancar. Oleh karena itu, iklim sekolah merupakan salah satu faktor agar lembaga pendidikan bisa menjadi lebih baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Cohen, et.al. 2009. *School Climate*. Columbia City University of New York

Marshall, Megan L. 2002. *Examining School Climate: Defining Factors And Educational Influences*. Center for Research on School Safety, School Climate and Classroom Management Georgia State University.

Gunbayi, Ilhan. 2007. School Climate and Teachers' Perceptions on Climate Factors: Research Into Nine Urban High Schools. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*

Maxwell, Shopie. 2017. The Impact of School Climate and School Identification on Academic Achievement: Multilevel Modeling with Student and Teacher Data. Frontiers Psychology. Vol. 8.

Gunbayi, Ilhan. 2007. *School Climate and Teachers' Perceptions on Climate Factors*: *Research Into Nine Urban High Schools*. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*

Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta. Rajawali Pers.

Donnelly, Gibson Ivancevich. 1997. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses.* Jakarta Barat. Bina rupa Aksara.

Kementerian Agama RI, 2013. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Surabaya. Tiga Serangkai.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala sekolah*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal pendidikan, 2011. *Kompetensi Guru dan Peran Kepala Sekolah Untuk Meningkatkannya.*

Agustina. 2016. *Pengaruh Peran kepala sekolah , Iklim Sekolah dan Profesionalitas*
guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Lampung Tengah

Athar Waqas. 2014. *Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty*. Macrothink Institute. International Journal of Learning & Development.

Jalagat, Revenio. 2016. Job Performance, Job Satisfaction and Motivation: A Critical Review of Their Relationship. International Journal of Advances in Management and Economics.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo.

Nawawi, Hadari. 1998. *Administrasi Pandidika.* Jakarta. CV Haji Masagung.

Gunbayi, Ilham. 2007. *School Climate and Teacher`s Perceptions on Climate Factors : Research Into Nine Urban High Schools*, (The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET).

Tubbs, JE, dan Garner, M, 2008. *The Impact of School Climate on School Outcomes*, Journal Of College Teaching and Learning.

Pretorius, Stephanus dan Villiers, Elsabe de, 2009. *Educators Perceptions of School Climate and Health.*

Milner, Karen dan Khoza, Hariet, 2008. *A Comparison of Teachers Stress and Scholl Climate Across School with Different Matric Success Rate*, South African Journal of Educational.

Sorenson dan Ricard D, Goldmith, Llyod M, 2008. *The Principal`s Guide to Managing School Personel*, Corwin Press.

Stichter, Kenneth, 2008. *Student School Climate Perceptions as a Measure of School District Goal Attainment*, Journal of Educational Research & Policy Studies.

Marshall, Megan L, 2002. *Defining Factors and Educational Influences. Center of Research on School Climate and Classroom Management Georgia State University*, Examining School Climate.

Abdul rahman an-nahlawi, 1995. *pendidikan di rumah, sekolah, dan masyarakat*. Jakarta

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id