

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 1 Nomor 2 (2021) 181-192 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v1i2.647

Gaya Kepemimpinan Paternalistik Kepala Sekolah dan Ilim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SDIT Ar Rohmaniyah Kec. Tanah Sareal Kota Bogor

Muhamad Robie Awaludin S¹, Sekar Pratiwi²

^{1,2}Institut Agama Islam Sahid Bogor

robie.awaludin@inais.ac.id¹, sekarpratiwi997@gmail.com²

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and describe the influence of paternalistic leadership style and organizational climate on teacher job satisfaction at SDIT AR-Rohmaniyah, Tanah Sareal District, Bogor City. The research method used in this research is a quantitative method using correlational techniques and analyzed using multiple regression techniques. The test results found that the paternalistic leadership style had an effect on but not significant on teacher job satisfaction, organizational climate had a positive and significant effect on teacher job satisfaction and there was a positive and significant influence between paternalistic leadership style and organizational climate together on teacher job satisfaction.

Keywords: *Paternalistic Leadership Style. Organizational Climate, Teacher Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan paternalistik dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SDIT AR-Rohmaniyah Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasional dan di analisis menggunakan teknik regresi berganda. Hasil pengujian mendapatkan gaya kepemimpinan paternalistik berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan paternalistik dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan Paternalistik. Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Guru*

PENDAHULUAN

Guru berperan penting terhadap keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuannya. Faktor utama yang berkaitan langsung dengan kegiatan belajar mengajar di sekolah adalah guru. Maju mundurnya pendidikan ditentukan oleh sejauh mana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Guru sebagai ujung tombak penyelenggara pendidikan dan pengajaran merupakan orang-orang yang paling dekat hubungannya dengan siswa. Fungsi dan peran guru dalam kegiatan belajar mengajar memiliki arti yang strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan. Maka dari itu guru harus mampu menunjukkan prestasi kerja dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, khususnya di dalam melaksanakan profesi guru yaitu mendidik, mengajar, dan melatih siswa untuk meraih prestasi

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 1 Nomor 2 (2021) 181-192 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v1i2.647

belajar yang lebih baik hal ini sesuai dengan UU pasal 3 ayat 1 nomor 20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional yang menyatakan bahwa “ pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak seta peradaban bangsa yang bermartabat dan mencerdaskan bangsa.

Tanpa guru maka aktivitas di sekolah tidak dapat berjalan dengan baik. Salah satu faktor penting di dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah adalah terciptanya kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru dapat dilihat dari sikap guru terhadap pekerjaan yang dijalannya. Mangkunegara (2009), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai sikap positif dan negatif seorang karyawan terhadap kesesuaian antara keinginan dengan hasil yang didapat. Sedangkan menurut Wibowo (2010) Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang di yakini seharusnya mereka terima, kepuasan kerja yang dinikmati dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Setiap guru pasti memiliki tingkat kepuasan tersendiri yang dapat diukur dengan kinerja guru yang mengajar dalam suatu lembaga tertentu, tetapi setiap guru yang satu dengan yang lainnya belum tentu memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik. Guru yang memiliki kepuasan kerja dapat diketahui bukan hanya diukur dengan gaji tetapi bisa diketahui dengan keberhasilan guru dalam meyelesaikan tugas, adanya hubungan komunikasi yang harmonis antara guru dan kepala sekolah, situasi lingkungan kerja yang nyaman dan bertanggung jawab hal ini sesuai dengan UU pasal 15 ayat 1 nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menyatakan bahwa “ penghasilan di atas persyaratan hidup minimum yang disetujui dalam pasal 14 ayat 1 adalah penghitungan pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta berisi tunjangan profesi, tunjangan fungsional dan maslahat tambahan yang berkaitan dengan tugas sebagai guru”. Pada kenyataannya bahwa tidak semua guru mempunyai kepuasan kerja yang tinggi justru mengalami penurunan. Menurut Martoyo (2007) Kepuasan kerja guru di pengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya :

1. keterlibatan semua *stakeholders* sangat dibutuhkan dalam menyusun, melaksanakan, dan mengawasi pelaksanaan rencana program sekolah.
2. tersedianya tenaga, sarana prasarana, fasilitas dan pembiayaan yang cukup untuk setiap program yang ada.
3. adanya dukungan semua *stakeholders*, masyarakat, dan instansi aktif terkait dalam kepuasan kerja guru.
4. melakukan monitoring dan evaluasi secara teratur dan terjadual.

Namun berdasarkan studi pendahuluan Namun hasil observasi didapatkan dari 30 guru SDIT AR-Rohmaniyah kecamatan Tanah Sareal kota Bogor masih ditemukan gejala-gejala yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja guru, dapat dilihat dari tabel sebagai berikut,

Tabel 1.

Tabel Hasil Studi Pendahuluan Kepada Guru SDIT AR Rohmaniyah

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 1 Nomor 2 (2021) 181-192 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v1i2.647

Kec. Tanah Sareal Kota Boor

No	Pertanyaan	Presentase Tidak Puas
1.	Apakah Bapak/Ibu Puas Dengan Gaji Yang Diberikan Sekolah ?	57,7%
2.	Apakah Bapak/Ibu Terganggu Dengan Lingkungan Sekolah ?	33,3%
3.	Apakah Bapak/Ibu Sering Terlambat Dating Ke Sekolah ?	26,7%
4.	Apakah Menurut Bapak/Ibu Sarana Dan Prasarana Yang Ada Di Sekolah Masih Kurang Memadai ?	40,0%
5.	Apakah Sekolah Bapak/Ibu Sering Mengadakan Pelatihan Guru ?	46,7%

Sebagai akibat dari faktor tersebut munculnya beberapa perilaku guru yang menunjukkan kualitas kinerja yang rendah, diantaranya : (1) masih ada guru yang kurang merasa puas dengan gaji yang dibayarkan, (2), lingkungan yang masih kurang nyaman untuk mengajar (3), kurangnya tingkat kedisiplinan guru (4), masih ada sarana dan prasarana yang kurang mendukung dalam pembelajaran (5) guru kurang ahli dalam beberapa hal.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja guru tidak bisa dilepaskan dari kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin atau mesin pendorong supaya guru bisa membantu mewujudkan peningkatan kualitas mutu pendidikan. Guru akan merasa puas bahwa kepala sekolah adalah sebuah contoh yang patut untuk ditiru atau dijadikan sebagai acuan. Sebagai contoh seorang kepala sekolah bisa memulai dengan meningkatkan disiplin dengan cara hadir di sekolah lebih awal dari guru-guru dan tidak pernah meninggalkan tugas yang dibebankan.

Kepemimpinan paternalistik juga mengkombinasikan kedisiplinan yang tinggi dan wewenang, dengan kebajikan figur bapak, dan integritas moral di dalam suasana yang personal. Konsep kepemimpinan paternalistik didasarkan pada nilai-nilai timbal balik, pertimbangan, dan saling menghormati. Cheng (2004) mendefinisikan kepemimpinan paternalistik sebagai gaya yang menggabungkan disiplin yang kuat dan otoritas dengan sikap kepatutan dan integritas moral, pemimpin ideal menurut model ini adalah seorang yang bertindak sebagai "ayah" untuk bawahannya, dimana pemimpin menempatkan diri sebagai orang tua, bersifat melindungi dan memberikan nasehat atau arahan sebagai orang tua. Pemimpin juga mengenal setiap bawahannya dengan akrab dan mengetahui yang terbaik bagi bawahannya.

Adapun faktor yang yang mempengaruhi menurut Irawanto (2011) :

1. Kepemimpinan Otoriter

Faktor ini mengukur sejauh mana atasan memiliki dan memperlihatkan gaya kepemimpinan otoriter.

2. Kepemimpinan *Benevolen* (Orientasi Individu)

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 1 Nomor 2 (2021) 181-192 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710
DOI: 10.47476/manageria.v1i2.647

Dimensi ini mengukur sejauh mana atasan dengan menggunakan perilaku yang suka menolong dan kepedulian terhadap bawahan, menunjukkan pertimbangan orientasi individu..

3. Kepemimpinan Moral (*Courage*)

Dimensi ini mengukur pemimpin dianggap memiliki moral seperti yang ditunjukkan oleh penampilan yang berani dan kuat.

Sebuah sekolah yang berkualitas tidak mungkin dapat diraih tanpa usaha dan kerjasama dengan berbagai pihak. Kepala sekolah yang merupakan pucuk pimpinan di sekolah mempunyai peran yang sangat strategis untuk menggerakkan dan mengarahkan para guru dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Tetapi bagaimana sikap pemimpin yang ditunjukkan oleh kepala sekolah kepada para guru sebagai bawahan, sering kali dipersepsikan berbeda-beda oleh para guru yang berakibat pada perbedaan kepuasan kerja. Setiap guru akan mempunyai penilaian tersendiri bagaimana kepemimpinan kepala sekolah mereka. Lebih lanjut bahwa agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil dengan baik agar dapat memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi. Kepala sekolah harus bisa bekerja sama dengan bawahannya.

Jika dilihat Kepuasan kerja guru sangat berhubungan erat dengan iklim organisasi sekolah sebab iklim organisasi akan dapat menciptakan suasana psikologis di dalam diri guru baik itu bersifat kenyamanan maupun ketidaknyaman kerja. Iklim organisasi yang dirasakan oleh para guru seringkali menjadi bagian yang tak terpisahkan dari tumbuhnya kepuasan kerja guru. Suasana kerja yang tidak menyenangkan, imbalan yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dijalani dan tanggung jawab, komunikasi yang kurang baik di antara teman sejawat, masih adanya senioritas di antara guru guru merupakan sebagian dari keadaan masalah dari iklim organisasi.

Iklim sekolah merupakan gambaran menggambarkan tingkat kenyamanan dan keamanan sekolah sebagai tempat untuk bekerja. Pengelolaan iklim sekolah yang kurang baik tentu akan menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja guru. Winardi (2013) menyatakan bahwa suatu organisasi perlu menciptakan iklim yang baik untuk mencapai peningkatan kerja, berpengetahuan, dan puas. Pengaruh dari iklim organisasi bersifat dinamis merupakan syarat dari bagaimana kepuasan kerja tersebut dapat terbentuk karena apabila bisa terbentuk dengan baik maka guru akan konsisten di dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini sesuai dengan pendapat Mashayekhi (2010), bahwa iklim organisasi mempengaruhi kepada perasaan pekerja Dalam organisasi berkenaan dan secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka, Iklim organisasi boleh ditakrifkan sebagai norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan, tradisi, dan upacara yang telah dibina dari masa ke masa di mana orang bekerja bersama-sama, menyelesaikan masalah.

Iklim organisasi merupakan kondisi, suasana, kehangatan, kekeluargaan yang dirasakan oleh semua warga sekolah. Iklim sekolah yang kondusif baik fisik maupun non fisik merupakan landasan bagi penyelenggaraan pembelajaran yang efektif dan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 1 Nomor 2 (2021) 181-192 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v1i2.647

produktif. Sekolah perlu menciptakan iklim yang kondusif untuk menumbuhkan kembangkan semangat guru dalam mengajar. Dengan iklim yang kondusif diharapkan tercipta suasana yang aman, nyaman, dan tertib, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tenang dan menyenangkan. Kepuasan kerja guru akan ditunjukkan oleh sikapnya yang bekerja dengan maksimal saat mengajar, menurut Davis (2001) ada 5 faktor yang mempengaruhinya yaitu 1) struktur organisasi, 2) pemberian tanggung jawab, 3) kebijakan praktek manajemen yang mendukung, 4) keterlibatan/keikutsertaan guru dalam organisasi dan 5) komitmen dalam mengemban tugas. Jika guru puas dengan keadaannya maka guru akan merasa senang akan kondisi sekolah dan menjalin komunikasi antar pribadi dengan baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara komprehensif Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sd It Ar – Rohmaniyah Kota Bogor.

METODE PENELITIAN

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan SDIT Ar Rohmaniyah yang bertempat di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor. Waktu penelitian mulai dilakukan pada bulan Maret – April 2020.

Metode Pengumpulan Data

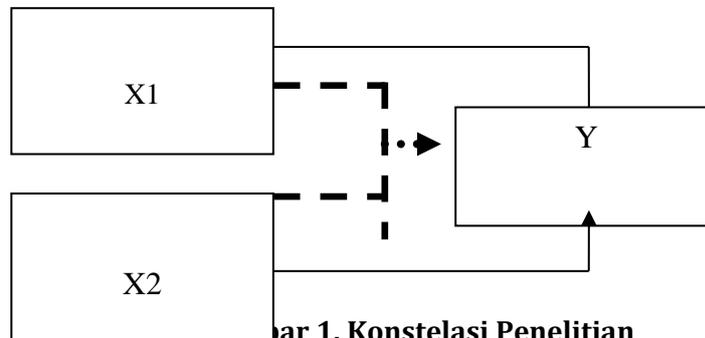
Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penganalisaan data hasil penelitian menggunakan metode statistik dengan bantuan program SPSS versi 2.1. Penelitian ini merupakan penelitian survei, karena dalam penelitian ini informasi yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner berupa butir pernyataan. Alat ukur untuk variabel gaya kepemimpinan paternalistik, iklim organisasi dan kepuasan kerja guru adalah non tes dalam bentuk kuesioner, yang berisi kumpulan pernyataan dengan lima jawaban alternatif, baik pernyataan positif maupun negatif. Kuesioner pada penelitian ini adalah angket tertutup yaitu angket yang jawabannya sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang sesuai dengan dirinya. Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) untuk variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja guru. Sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan paternalistik ini menggunakan skala likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu: sering dilakukan (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), pernah (PR), tidak pernah (TP). Untuk pernyataan positif diukur menggunakan rentang nilai 1 sebagai skor terendah dan nilai 5 sebagai skor tertinggi, sedangkan untuk pernyataan negatif diukur menggunakan rentang nilai 5 sebagai skor terendah dan nilai 1 untuk skor tertinggi. Desain korelasional gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja guru dapat dilihat pada bagan 1.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 1 Nomor 2 (2021) 181-192 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v1i2.647



Jar 1. Konstelasi Penelitian

- Keterangan :
- X1 : Gaya Kepemimpinan Paternalistik
 - X2 : Iklim Organisasi
 - Y : Kepuasan kerja guru
 - > : Pengaruh variabel bebas atau independen (gaya kepemimpinan paternalistik dan iklim organisasi) secara parsial terhadap variabel terikat atau Dependen (kepuasan kerja guru).
 -> : Pengaruh variabel bebas atau independen (kepemimpinan Dan iklim organisasi) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Atau dependen (kepuasan kerja guru).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDIT Ar Rohmaniyah kecamatan Tanah Sareal Bogor sebanyak 50 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil secara *simple random sampling*, Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu jumlah keseluruhan populasi tertentu dengan taraf signifikansi 5%. Di dapatkan jumlah sampel sebanyak 44 orang dari 50 orang guru SDIT AR-Rohmaniyah kecamatan tanah sareal Bogor (Issac & Michael dalam Sugiyono 2017).

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi dan regresi linear berganda dikarenakan variabel bebas terdiri lebih dari satu variabel. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*independent*) yaitu gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dan iklim organisasi (X_2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu kepuasan kerja guru (Y). Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis dan mendeskripsikan data secara mendalam tentang pengaruh antara gaya kepemimpinan paternalistik dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hipotesis 1 : Terdapat Pengaruh Positif Antara Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X_1) Dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X_1) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) digunakan uji korelasi dan regresi linier sederhana. Uji korelasi linier sederhana ini

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 1 Nomor 2 (2021) 181-192 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v1i2.647

dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan Paternalistik dengan Kepuasan Kerja Guru. Hasil uji korelasi linier sederhana pada variabel gaya kepemimpinan paternalistik dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

		Gaya Kepemimpinan Paternalistik	Kepuasan Kerja Guru
Gaya Kepemimpinan Paternalistik	Pearson Correlation	1	.335
	Sig. (1-tailed)		.026
	N	44	44
Kepuasan Kerja Guru	Pearson Correlation	.335	1
	Sig. (1-tailed)	.026	
	N	44	44

Dapat dilihat dari hasil *output* di atas menunjukkan bahwa di dapatkan nilai korelasi positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y) *Pearson Correlation* sebesar 0,335, dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa terdapat korelasi positif antara gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y). Adapun kategori korelasi tersebut signifikan dengan derajat hubungan korelasi rendah, dapat dilihat dari tabel 3.

Adapun nilai Sig (0,026) < (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y).

**Tabel 3.
Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi**

Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y) di uji dengan uji regresi sederhana dan didapatkan sebagai hasil berikut :

**Tabel 4.
Hasil Regresi Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X_1)
terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	--------------------------------	------------------------------	---	------

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 1 Nomor 2 (2021) 181-192 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v1i2.647

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39.609	16.682		2.374	.022
Gaya					
1 Kepemimpinan Paternalistik	.183	.100	.261	1.829	.075

Diketahui berdasarkan tabel 4. nilai constant a sebesar 39,609 sedangkan nilai gaya kepemimpinan paternalistik (b/ koefisien regresi) sebesar 0,183 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis $\hat{Y} = 39,609 + 0,183$ dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan paternalistik, maka nilai kepuasan kerja guru bertambah sebesar 39.792 koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh nilai sebesar $0,075 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y).

1. Hipotesis 2: Terdapat Pengaruh Positif antara Iklim Organisasi (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y)

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Iklim Organisasi (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y) digunakan uji korelasi dan regresi linier sederhana. Uji korelasi linier sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru. Hasil uji korelasi linier sederhana pada variabel iklim organisasi dapat di lihat pada tabel 5.

Tabel 5.
Hasil Uji Korelasi Sederhana Variabel Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

		Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja Guru
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	.379
	Sig. (1-tailed)		,011
	N	44	44
Kepuasan Kerja Guru	Pearson Correlation	.379	1
	Sig. (1-tailed)	,011	
	N	44	44

Dapat dilihat pada tabel 5. perlu kita ketahui tingkat hubungan pengambilan keputusan dalam uji korelasi sederhana jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka artinya

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 1 Nomor 2 (2021) 181-192 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v1i2.647

berkorelasi dan sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak berkorelasi. Dari hasil *output* ini diketahui bahwa nilai signifikansi untuk hubungan iklim organisasi (X_2) dan kepuasan kerja guru (Y) ialah 0,011 maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y).

Nilai *pearson correlation* pada tabel 5. menunjukkan bahwa didapatkan nilai sebesar 0,379 hal ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi (X_2) berhubungan secara positif terhadap kepuasan kerja guru (Y) dengan derajat hubungan korelasi rendah.

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39.609	16.682		2.229	,022
1 Iklim Organisasi	.404	.181	.318	2,229	,031

Diketahui berdasarkan tabel 7. nilai constant a sebesar 39,609, sedangkan nilai iklim organisasi (b/ koefisien regresi) sebesar 0,404 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis $\hat{Y} = 39,609 + 0,404$ dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan bahwa setiap penambahan 1% nilai iklim organisasi, maka nilai kepuasan kerja guru bertambah sebesar 40,94 koefisiensi regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh nilai sebesar 0,031 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y).

2. Hipotesis 3 : Terdapat Pengaruh gaya Kepemimpinan paternalistik (X_1) Iklim Organisasi (X_2) Secara Simultan terhadap kepuasan kerja Guru (Y)

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara simultan berhubungan dengan kepuasan kerja guru (Y), maka digunakan uji korelasi dan regresi linier berganda.

Tabel 8.
Nilai Korelasi Ganda
Model Summary

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 1 Nomor 2 (2021) 181-192 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v1i2.647

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.456 ^a	.208	.170	7.22012	.208	5.389	2	41	.008

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan Paternalistik Kepala Sekolah

Diketahui nilai koefisien korelasi ganda (R) pada tabel 8. diperoleh nilai sebesar 0,456. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y). Untuk mengetahui derajat hubungan pada nilai koefisien korelasi ganda biasa dilihat pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y) termasuk dalam kategori sedang. Untuk melihat seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai Rsquare, dan didapatkan nilai sebesar 0,208 yang artinya 20,8% variabel gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama dapat menjelaskan kepuasan kerja guru (Y).

Tabel 9.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	561.825	2	280.913	5.389	.008 ^b
	Residual	2137.334	41	52.130		
	Total	2699.159	43			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan Paternalistik Kepala Sekolah						

Diketahui nilai F pada tabel ANOVA sebesar 5.389 memiliki nilai Sig. 0,008. Karena nilai Sig. $0,008 < \alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja guru (Y) signifikan.

Tabel 10.

Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 1 Nomor 2 (2021) 181-192 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v1i2.647

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39.609	16.682		2.374	.022
1					
Gaya Kepemimpinan Paternalistik Kepala Sekolah	.183	.100	.261	1.829	.075
Iklim Organisasi	.404	.181	.318	2.229	.031

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Pada tabel 10. menunjukkan bahwa persamaan regresi yang menghubungkan kepuasan kerja guru (Y) dengan gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dan iklim organisasi (X_2) adalah $\hat{Y} = 39,609 + 0,183x_1 + 0,404x_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa apabila gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dan iklim organisasi (X_2) naik 1%, maka kepuasan kerja guru (Y) akan naik sebesar 40,196. Apabila dengan gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dan iklim organisasi (X_2) semakin naik, kepuasan kerja guru (Y) juga akan semakin naik. Hasil persamaan tersebut membuktikan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru (Y). hal ini menunjukkan bahwa persamaan $\hat{Y} = 40,531 + 0,177x_1 + 0,409x_2$ dapat dipergunakan sebagai acuan untuk memprediksi kepuasan kerja guru melalui gaya kepemimpinan paternalistik dan iklim organisasi.

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka terdapat beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Hasil analisis pengaruh gaya kepemimpinan paternalistik kepala sekolah (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) di SDIT AR Rohmaniyah Kec. Tanah Sareal Kota Bogor yang telah dilakukan oleh peneliti, dari hasil jawaban angket yang telah disebarakan kepada 44 responden dengan menggunakan program SPSS versi 21. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di peroleh kesimpulan bahwa pengaruh positif namun tidak signifikan antara gaya kepemimpinan paternalistik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.
2. Hasil analisis pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) di SDIT AR Rohmaniyah Kec. Tanah Sareal Kota Bogor yang telah dilakukan oleh peneliti. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di peroleh kesimpulan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y).
3. Hasil analisis pengaruh gaya kepemimpinan paternalistik kepala sekolah (X_1) iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) di SDIT AR Rohmaniyah Kec. Tanah Sareal Kota Bogor yang telah dilakukan oleh peneliti. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di peroleh kesimpulan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan paternalistik kepala sekolah dan variabel iklim organisasi secara (bersama-sama) terhadap variabel kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 1 Nomor 2 (2021) 181-192 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v1i2.647

- Cheng, B. S., Chou, L. F., Wu, T. Y., Huang, M. P., & Farh, J. L. 2004. "*Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations*". *Asian Journal of Social Psychology*, 7(1), h 89-117.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. 2001. *Perilaku dalam Organisasi*. (Penerjemah Agus Dhanna). Edisi kedua. Jilid I. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Irawanto, Ramsey, 2011. *Paternalistic Leadership and Employee Response in Javanese Culture*. *International Journal of Business* Vol.2 No. 2: h 185 – 203.
- Mashayekhi . 2010. *The relationship between organizational climate school and job involvement of physical education teachers*. *Switzerland Research Park Journal*. 102.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Psikologi Industri dan Organisasi*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol 6. No 6. H 2904-2932.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Undang-undang pasal 3 ayat 1 nomor 20 tahun 2003 "sistem pendidikan nasional"
Undang-undang pasal 15 ayat 1 nomor 14 tahun 2005 "guru dan dosen"