

Penerapan Kepuasan Kerja Pimpinan Terhadap Kualitas Kerja Guru: Studi Kasus SDS Ahmad Yani Surabaya

Aan Miftakhul Fawaid, Anang Misbakhul Khoir, M. Imdadur Rohman

STTT Raden Santri Gresik, UIN Sunan Ampel Surabaya, STTT Raden Santri Gresik

Email : aanmiftakhulfawaid@gmail.com, aafecoc@gmail.com, myname.imdad@gmail.com

Abstrak:

Kepuasan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin kepada para karyawan. Karena, kepuasan kerja pimpinan inilah yang akan memberikan *feedback* 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. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi hubungan antara kepuasan kerja pimpinan dengan iklim sekolah di SDS Ahmad Yani Surabaya. Melalui metode korelasi, penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja pimpinan dan kualitas kinerja guru. Analisis data menghasilkan koefisien korelasi yang signifikan, menunjukkan bahwa pemahaman pimpinan terhadap kepuasan kerja dapat berdampak langsung pada kinerja guru dan keseluruhan kualitas sekolah. Hal ini memperkuat pandangan bahwa perhatian terhadap kepuasan kerja pimpinan adalah langkah penting dalam memperbaiki kualitas lembaga pendidikan.

Kata Kunci : *Guru, Iklim Sekolah, Kepuasan, Kualitas, pimpinan*

Abstract:

Job satisfaction is something that a leader must pay attention to employees. Because, the job satisfaction of this leader will provide feedback to all in the institution. Second, the school climate where the state or atmosphere in the institution environment is the main in teaching and learning activities. Therefore, this study aims to explore the relationship between leadership job satisfaction and school climate at SDS Ahmad Yani Surabaya. Through the correlation method, this study found that there was a positive relationship between leadership job satisfaction and teacher performance quality. Data analysis yielded a significant correlation coefficient, showing that leaders' understanding of job satisfaction can have a direct impact on teacher performance and overall school quality. This reinforces the view that attention to leadership job satisfaction is an important step in improving the quality of educational institutions.

Keyword: *Leadership, School Climate, Teachers, Satisfaction, Quality,*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang dapat menjadikan Sumber Daya Manusia unggul untuk bekal peserta didik dalam bidang sosial pada masyarakat (Sodik, Sahal, and Herlina 2019). Sumber Daya Manusia yang terampil mempunyai nilai lebih untuk menghadapi persaingan dalam era

globalisasi dunia. Lembaga pendidikan harus berorientasi untuk membekali peserta didik berbagai keterampilan untuk bekal berkehidupan dalam masyarakat yang multikultur (Wagiran 2013). Dewasa ini, lembaga pendidikan berlomba-lomba untuk selalu upgrading dalam segala aspek untuk memajukan kualitas pendidikan. Tidak hanya dalam manajemen, upgrading dilakukan dalam segala sektor pendidikan, diantaranya pimpinan, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Keempat aspek tersebut menjadi yang utama dalam sebuah lembaga pendidikan dan memegang peran penting. Pimpinan berdasarkan konsep teoritis, adalah seseorang yang mempunyai tanggung jawab besar dalam mencapai tujuan suatu lembaga. Karena kepemimpinan inti dari pada manajemen yang merupakan penggerak bagi sumber daya dan fungsi manajemen serta alat lainnya. Untuk menggerakkan seorang pendidik yang profesional diperlukan kualitas kepemimpinan yang baik (Gaol 2018).

Pimpinan merupakan subjek yang bisa membuat objek menjadi apa yang subjek inginkan. Yakni dalam pengertian seorang pemimpin bisa mempengaruhi seorang guru atau karyawan agar bisa mencapai titik keberhasilan dalam sebuah lembaga pendidikan (Sari 2017). Pemimpin adalah sebuah leader yang menjadi ujung tombak dalam sebuah lembaga. Keberhasilan kinerja guru atau karyawan sangat dominan dengan kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan. Untuk meningkatkan daya saing, pimpinan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja guru dengan memberikan motivasi dan keterampilan yang baru untuk memperbarui keilmuan SDM guru. Sedangkan proses pengembangan SDM guru lebih berorientasi pada peningkatan keterampilan dan keahlian yang lebih luas dalam jangka panjang.

Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Pimpinan dalam lembaga yang diteliti oleh penulis, sudah sangat baik dalam aspek mewujudkan keberhasilan dalam suatu lembaga dari aspek kinerja guru atau karyawan. Keterkaitan antara kepuasan kerja pimpinan dengan kinerja guru merupakan indikasi sebuah keberhasilan sebuah lembaga untuk mewujudkan output yang mampu bersaing dalam era global. Karena pesaing dalam dunia pendidikan terus melaju pesat, apabila pimpinan dalam sebuah lembaga tidak mempersiapkan segala aspek kebutuhan dalam lembaga maka ketertinggalan akan menimpa lembaga tersebut.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam Mulyasa, menyatakan bahwa kinerja adalah “output drive from processes, human or otherwise” (Mulyasa 2007). Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja (Mulyasa 2007). Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya dalam upaya memperoleh hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan. Bagi sebuah lembaga pendidikan guru merupakan sarana utama bagi leader atau pimpinan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Oleh karena itu pengetahuan tentang pimpinan perlu diperhatikan lembaga dalam rangka meningkatkan semangat kerja guru.

Sehingga guru nantinya dapat mencapai kepuasan kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas sebagai pendidik.

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 (Wibowo 2016). 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 digunakan 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 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. Melalui makalah ini identifikasi masalah penelitian dibahas sebagai berikut:

RQ1: Bagaimana dampak kurang tepatnya penerapan rencana pembelajaran oleh guru terhadap kualitas pengajaran, dan sejauh mana pendampingan dari pimpinan diperlukan ?

RQ2: Bagaimana tantangan dalam mencapai disiplin guru, dan bagaimana peran motivasi yang dapat diberikan oleh pimpinan dalam meningkatkan disiplin tersebut ?

RQ3: Sejauh mana kurangnya interaksi antara guru dan pimpinan mempengaruhi hubungan sosial di antara individu dalam lingkungan sekolah, dan apa implikasinya terhadap kinerja dan iklim sekolah

Metode

Penelitian yang berjudul “Penerapan Kepuasan Kerja Pimpinan Terhadap Kualitas Kerja Guru: Studi Kasus SDS Ahmad Yani Surabaya” ini menggunakan penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan metode korelasi, metode korelasi merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel. Adapun metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional. Jenis penelitian ini digunakan untuk mengetahui implementasi kepuasan kerja pimpinan dengan kualitas kinerja guru 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 di antara variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian ini terdiri dari data kuantitatif tetapi disajikan dalam bentuk kata-kata yang diberi skor nilai sehingga dapat dianalisis secara kuantitatif. Sumber data dalam penelitian berasal dari:

- a. Kepala Sekolah SDS Ahmad Yani Surabaya.
- b. Dewan guru SDS Ahmad Yani Surabaya.
- c. Siswa SDS Ahmad Yani 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. 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.

Pada proses ini peneliti melakukan penyusunan butir pertanyaan berdasarkan indikator-indikator pada variabel penelitian. Setiap variabel pada model ini nantinya memiliki beberapa indikator yang disajikan pada Tabel 1, blue print skala kepuasan kerja pimpinan pada Tabel 2, serta blue print skala kualitas kinerja guru pada Tabel 3 ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 1. Indikator variabel

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Pertanyaan Instrumen
Kepuasan Kerja Pimpinan	Value Keseimbangan	Input Outcome Comparison Person Equity	Merasa diterima sebagai pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Merasa nyaman di tempat kerja. Tidak ada perbedaan perlakuan antar pegawai. Merasa mempunyai sifat yang positif di dalam melakukan pekerjaannya.
	Value Perbedaan	Selisih upah yang seharusnya dan yang diterima. Upah dan penghargaan didapat secara seimbang.	Pemberian upah sesuai dengan perjanjian kerja. Mendapatkan reward sesuai dengan apa yang telah dikerjakan.

	<i>Value Pemenuhan Kebutuhan</i>	Mendapat apa yang dia butuhkan. Pekerjaan yang dilakukan memberi kepuasan.	Merasa di fasilitasi dalam pekerjaan anda. Merasa puas dengan apa yang telah dilakukan pimpinan.
	<i>Value Fulfillment</i>	Pekerjaan merasa dihargai oleh atasan. Pekerjaan sesuai bidangnya.	Pimpinan memberikan kritik dan saran kepada stakeholder. Merasa bekerja sesuai dengan kemampuan anda.
Kualitas Kinerja Guru	<i>Dimensi Fisiologi</i>	Pekerjaan selesai tepat waktu	Tidak ada pekerjaan yang tertunda Tersedia tim dalam bekerja. Pimpinan merasakan kenyamanan
	<i>Dimensi Psikologi</i>	Praktek dalam kegiatan belajar mengajar	Kegiatan belajar yang dilakukan menyenangkan. Evaluasi pembelajaran peserta didik oleh guru sesuai dengan kemampuan.
	<i>Dimensi sosial</i>	Hubungan antar individu	Pimpinan mampu menjadi penasihat terhadap guru dan peserta didik. Pimpinan dapat mengayomi semua stakeholder sekolah.
	<i>Dimensi ekonomi</i>	Keadaan finansial dalam lembaga	Pimpinan mampu memberikan gaji sesuai proporsi pegawai. Tidak ada perilaku adil pimpinan. Pimpinan bijak dalam mengelola anggaran.

Tabel 2. *Blueprint* skala kepuasan kerja pimpinan

No.	Dimensi	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah	Bobot
1	Teori keseimbangan	Input	1		1	10%
		Output	2		1	10%
		Comparison person		3	1	10%
		Equity	4		1	10%
2.	Teori	selisih upah	5		1	10%

		seharusnya dan yang diterima			
		Upah dan penghargaan di dapat secara seimbang	6	1	10%
		mendapat apa yang dia butuhkan	7	1	10%
3.	Teori Pemenuhan Kebutuhan	pekerjaan yang dilakukan memberi kepuasan	8	1	10%
		pekerjaan merasa dihargai oleh atasan	9	1	10%
4.	Value fulfillment	pekerjaan sesuai bidangnya.	10	1	10%
Jumlah				10	100%

Tabel 3. *Blueprint* skala kualitas kinerja guru

No.	Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavourable	Jumlah	Bobot
1.	Dimensi Fisiologi	Pekerjaan selesai tepat waktu	2,3	1	3	30%
2.	Dimensi Psikologi	Praktek dalam kegiatan belajar mengajar	4,5		2	20%

3.	Dimensi Sosial	Hubungan antar individu	6,7	2	20%
4.	Dimensi Ekonomi	Keadaan finansial dalam lembaga	8,9,10	3	30%
Jumlah				10	100%

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.

Pembahasan dan Hasil

3.1. Analisis Deskriptif Data Kepuasan Kerja Pimpinan

Sebagaimana telah diuraikan di awal 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. Penulis mengambil atau memilih frekuensi jawaban alternatif yang ideal sebagai kesimpulannya, dan diambil dari jumlah persentase paling besar, untuk lebih jelasnya sebagai berikut.

1. Penunjang pelaksanaan kerja pegawai di SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui bahwa penunjang pelaksanaan kerja di SDS Ahmad Yani Surabaya dengan jumlah persentase yang menjawab sangat setuju 20%, setuju 27,1%, tidak setuju 20%, sangat tidak setuju 32,9%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan keadaan kepuasan kerja pimpinan di SDS Ahmad Yani Surabaya tergolong tidak baik, karena berada di bawah 40%.

2. Kenyamanan kerja pegawai di SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui bahwa kenyamanan kerja pegawai di SDS Ahmad Yani Surabaya dengan jumlah persentase 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 SDS Ahmad Yani Surabaya tergolong kurang baik, karena berada di antara 40% - 55%.

3. Perbedaan perlakuan pegawai di SDA Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui bahwa perbedaan perlakuan pegawai di SDS Ahmad Yani Surabaya dengan jumlah persentase 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 SDS Ahmad Yani Surabaya tergolong tidak baik, karena berada di bawah 40 %.

4. Positif dalam melakukan pekerjaan di SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui bahwa positif dalam melakukan pekerjaan di SDS Ahmad Yani Surabaya dengan jumlah persentase 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 SDS Ahmad Yani sekolah menengah pertama PGRI 6 Surabaya tergolong kurang baik, karena berada di antara 40% - 55%.

5. Pemberian upah di SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui bahwa pemberian upah di SDS Ahmad Yani Surabaya dengan jumlah persentase 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 SDS Ahmad Yani Surabaya tergolong kurang baik, karena berada di antara 40% - 55%.

6. Pemberian reward untuk pegawai di SDA Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui bahwa pemberian reward untuk pegawai di SDS Ahmad Yani Surabaya dengan jumlah persentase 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 SDS Ahmad Yani Surabaya tergolong tidak baik, karena berada di bawah 40%.

7. Fasilitas pegawai di SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui bahwa fasilitas untuk pegawai di SDS Ahmad Yani Surabaya dengan jumlah persentase 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 SDS Ahmad Yani Surabaya tergolong kurang baik, karena berada di antara 40% - 55%.

8. Kepuasan terhadap pimpinan di SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui bahwa kepuasan terhadap pimpinan di SDS Ahmad Yani Surabaya dengan jumlah persentase 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 SDS Ahmad Yani Surabaya tergolong kurang baik, karena berada di antara 40% - 55%.

9. Kritik dan saran di SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui bahwa kritik dan saran pimpinan di SDS Ahmad Yani Surabaya dengan jumlah persentase 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 SDS Ahmad Yani tergolong tidak baik, karena berada di bawah 40%.

10. bekerja sesuai kemampuan pegawai di SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui bahwa bekerja sesuai kemampuan pegawai di SDS Ahmad Yani Surabaya dengan jumlah persentase 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 SDS Ahmad Yani Surabaya tergolong kurang baik, karena berada di antara 40% - 55%.

3.2. Analisis Deskriptif Data Kualitas Kinerja Guru

Sebagaimana telah diuraikan di awal pembahasan, bahwa Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik yang ada pada suatu lembaga pendidikan. penulis mengambil atau memilih frekuensi jawaban alternatif yang ideal sebagai kesimpulannya, diambil dari persentase terbesar untuk lebih jelasnya sebagai berikut.

1. Tidak adanya pekerjaan yang tertunda di SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui bahwa kualitas kinerja guru di SDS Ahmad Yani 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 kualitas kinerja guru di SDS Ahmad Yani Surabaya Surabaya kurang baik, karena berada antara 40% - 55%.

2. Tersedia tim bekerja di SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui bahwa kualitas kinerja guru di SDS Ahmad Yani Surabaya 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 kualitas kinerja guru di SDS Ahmad Yani Surabaya Surabaya kurang baik, karena berada antara 40% - 55%.

3. Pimpinan merasakan kenyamanan di SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui bahwa kualitas kinerja guru di SDS Ahmad Yani Surabaya 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 kualitas kinerja guru di SDS Ahmad Yani Surabaya Surabaya tergolong tidak baik, karena kurang dari 40%.

4. Kegiatan belajar yang dilakukan menyenangkan di SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui bahwa kualitas kinerja guru di SDS Ahmad Yani Surabaya 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 dalam kualitas kinerja guru di SDS Ahmad Yani Surabaya Surabaya tergolong tidak baik, karena kurang dari 40%.

5. Evaluasi pembelajaran peserta didik oleh guru sesuai dengan kemampuan yang ada dalam lembaga SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui bahwa menunjukkan kualitas kinerja guru di SDS Ahmad Yani 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 kualitas kinerja guru di SDS Ahmad Yani Surabaya tergolong tidak baik, karena kurang dari 40%.

6. Pimpinan menjadi penasehat yang baik di dalam SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru SDS Ahmad Yani 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 kualitas kinerja guru SDS Ahmad Yani Surabaya tergolong kurang baik, karena berada antara 40%-55%.

7. Pimpinan dapat mengayomi stakeholder di dalam SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui menunjukkan bahwa keadaan kualitas kinerja guru SDS Ahmad Yani Surabaya sudah 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. Di Dalam kualitas kinerja guru SDS Ahmad Yani Surabaya tergolong cukup, karena berada antara 56%-75%.

8. Pimpinan mampu memberikan gaji sesuai proporsi pegawai SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru SDS Ahmad Yani 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 pemberian upah ide SDS Ahmad Yani Surabaya tergolong kurang baik, karena berada antara 40%-55%.

9. Adanya perilaku adil pimpinan di dalam SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru SDS Ahmad Yani 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 keadilan di SDS Ahmad Yani Surabaya tergolong kurang baik, karena berada antara 40%-55%.

10. Pimpinan bijak dalam mengelola anggaran di dalam SDS Ahmad Yani Surabaya

Dari hasil yang sudah didapatkan diketahui menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru di SDS Ahmad Yani 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 pengelolaan anggaran di SDS Ahmad Yani Surabaya tergolong kurang baik, karena berada antara 40%-55%.

3.3. Analisis Data Korelasi Product Moment

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

1. Hipotesis Nol (H_0)

Tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja pimpinan terhadap kualitas kinerja guru di SDS Ahmad Yani Surabaya.

2. Hipotesis Alternatif (H_a)

Adanya hubungan kepuasan kerja pimpinan terhadap kualitas kinerja guru di SDS Ahmad Yani Surabaya.

Tabel 4. Korelasi signifikansi

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Kualitas kinerja guru
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.955**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kualitas kinerja guru	Pearson Correlation	.955**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Berdasarkan tabel diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Jika Nilai signifikansi $< 0,05$ dapat dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dengan nilai $0.000 < 0.05$, pada penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Nilai Pearson menunjukkan seberapa kuat hubungan dari kedua variabel, nilai Pearson 0.955 dengan persentase 95.5% variabel saling berhubungan.

3.4. Menguji Hipotesis

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

Tabel 5. Hasil dan validitas

Item 1 Kepuasan Kerja	Pearson	.725**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_2_Kepuasan_Kerja	Pearson	.887**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_3_Kepuasan_Kerja	Pearson	.589**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_4_Kepuasan_Kerja	Pearson	.821**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_5_Kepuasan_Kerja	Pearson	.771**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_6_Kepuasan_Kerja	Pearson	.636**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_7_Kepuasan_Kerja	Pearson	.528**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	39
Item_8_Kepuasan_Kerja	Pearson	.574**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_9_Kepuasan_Kerja	Pearson	.780**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	39
Item_10_Kepuasan_Kerja	Pearson	.780**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_1_Kualitas_Kinerja	Pearson	.540**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_2_Kualitas_Kinerja	Pearson	.577**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_3_Kualitas_Kinerja	Pearson	.724**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_4_Kualitas_Kinerja	Pearson	.734**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_5_Kualitas_Kinerja	Pearson	.859**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_6_Kualitas_Kinerja	Pearson	.585**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_7_Kualitas_Kinerja	Pearson	.807**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_8_Kualitas_Kinerja	Pearson	.790**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
Item_9_Kualitas_Kinerja	Pearson	.659**
	<u>Correlation</u>	
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	39
Item_10_ Kualitas_Kinerja	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 > 0.361.

3.4. Reliabilitas

terhadap alat tes atau instrumen. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu menghasilkan kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Dengan demikian, masalah reliabilitas tes atau instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil (Usman and Gustalika 2022). Menurut Suharsimi Arikunto, untuk mengetahui reliabilitas butir soal digunakan rumus koefisien alpha (Arikunto 2011). Karena penelitian ini menggunakan angket. Rumus ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan nol atau satu (Bujang, Omar, and Baharum 2018). Rumus alpha Cronbach yang dimaksud, adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum a^2 b$ = 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 Alpha Melalui program SPSS 23.0 for windows.

Tabel 6. Reliabilitas tingkat kepuasan kerja

Reliability Statistics Kepuasan Kerja	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

Tabel 7. Reliabilitas tingkat kualitas kinerja

Reliability Statistics	
Kualitas Kinerja	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	10

Seluruh item dikatakan valid jika Cronbach's Alpha > 0.361. dari hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha > 0.361, maka item pada angket dinyatakan reliabel.

Kesimpulan

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

1. Kepuasan kerja pimpinan dalam SDS Ahmad Yani Surabaya sudah dikatakan cukup baik dengan adanya penelitian yang peneliti ketahui dan apa yang sudah dilakukan oleh pimpinan terhadap seluruh karyawan dan peserta didik.
2. Kualitas kinerja guru yang ada di SDS Ahmad Yani Surabaya sudah tergolong baik. Dikarenakan keadaan sekolah yang sudah begitu mendukung antara guru, peserta didik dan pimpinan yang selalu memberikan aturan aturan terkait kemajuan proses belajar mengajar, hasil peserta didik yang berkualitas.
3. Dari kajian yang ada dapat diketahui bahwa adanya korelasi kepuasan kerja pimpinan dan kualitas kinerja guru di SDS Ahmad Yani Surabaya adalah saling berhubungan. Hal ini terbukti dari hasil analisis data yang menggunakan rumus product moment 0.955, dari hasil product moment itu kemudian diinterpretasikan dalam tabel korelasi "r" product moment dengan taraf signifikansi 95,5% dengan kesimpulan akhir bahwa korelasi iklim sekolah terhadap kualitas kinerja guru di SDS Ahmad Yani Surabaya adalah saling berhubungan, hal ini memang diamati oleh peneliti bahwa kepuasan kerja dengan kualitas kinerja guru berpengaruh dalam menjadikan lembaga sekolah bisa menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja pimpinan dan kualitas kinerja guru SDS Ahmad Yani 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. Kualitas kinerja guru 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

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*.
- Bujang, Mohamad Adam, Evi Diana Omar, and Nur Akmal Baharum. 2018. "A Review on Sample Size Determination for Cronbach's Alpha Test: A Simple Guide for Researchers." *Malaysian Journal of Medical Sciences* 25(6):85–99. doi: 10.21315/mjms2018.25.6.9.
- Gaol, Nasib Tua Lumban. 2018. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan* 130–49. doi: 10.58561/mindset.v1i2.53.
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional : Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*.
- Sari, Dewi Purnama. 2017. "Pendidikan Karakter Berbasis Al-Quran." *Islamic Counseling: Jurnal Bimbingan Konseling Islam* 1(1):1. doi: 10.29240/jbk.v1i1.233.
- Sodik, Mohamad, Yosef Farhan Dafik Sahal, and N. Hani Herlina. 2019. "Pengaruh Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Alquran Hadis." *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* 7(1):97. doi: 10.36667/jppi.v7i1.359.
- Usman, Muhammad Lulu Latif, and Muhamad Azrino Gustalika. 2022. "Pengujian Validitas Dan Reliabilitas System Usability Scale (SUS) Untuk Perangkat Smartphone." *Jurnal Ecotipe (Electronic, Control, Telecommunication, Information, and Power Engineering)* 9(1):19–24. doi: 10.33019/jurnalecotipe.v9i1.2805.
- Wagiran. 2013. *Kinerja Guru : Teori Penilaian Dan Upaya Peningkatannya / Wagiran*. Wibowo.
2016. *Perilaku Dalam Organisasi*.