

The Influence Of Principal Leadership, Teacher Work Climate, Teacher Emotional Intelligence And Teacher Work Commitment On Teacher Job Satisfaction

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Guru, Kecerdasan Emosional Guru Dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Damita Limbu^{*1}, Samuel Igo Leton², Ruminah³, Henny A. Manafe⁴, Simon Sia Niha⁵

Prodi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Katolik Widya Mandira Kupang^{1,2,3,4,5}

damitalimbu@gmail.com¹

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of School Principal Leadership, Teacher Work Climate, Teacher Emotional Intelligence, and Teacher Work Commitment on Teacher Job Satisfaction at SMPN 5 Kupang. Statistical testing methods, assisted by SPSS for Windows software, were utilized to analyze the acquired data, with a significance level set at 0.05. The results of the statistical analysis for the variables are as follows. 1) The average achievement of indicators for School Principal Leadership, Teacher Work Climate, Teacher Emotional Intelligence, Teacher Work Commitment, and Teacher Job Satisfaction reached 86.72%, falling within the category of "Very Good."; 2) The Influence of School Principal Leadership (X1) on Teacher Performance (Y): The statistical test results show a significance value of $0.027 < 0.05$. Thus, the hypothesis that "school principal leadership significantly influences Teacher Job Satisfaction at SMPN 5 Kupang" is accepted; 3) The Influence of Teacher Work Climate (X2) on Teacher Job Satisfaction (Y): The statistical test results show a significance value of $0.00 < 0.05$. Therefore, the hypothesis that "teacher work climate significantly influences Teacher Job Satisfaction at SMPN 5 Kupang" is accepted.; 4) The Influence of Teacher Emotional Intelligence (X3) on Teacher Job Satisfaction (Y): The statistical test results show a significance value of $0.010 < 0.05$. Hence, the hypothesis that "teacher emotional intelligence significantly influences Teacher Job Satisfaction at SMPN 5 Kupang" is accepted; 5) The Influence of Teacher Work Commitment (X4) on Teacher Job Satisfaction (Y): The statistical test results show a significance value of $0.00 < 0.05$. Therefore, the hypothesis that "Teacher Work Commitment significantly influences Teacher Job Satisfaction at SMPN 5 Kupang" is accepted; 6) The regression analysis results in the model $\hat{Y} = 9.606 + 0.310 X1 + 0.220 X2 + 0.282 X3 + 0.625X4 + e$.; 7) The influence of school principal leadership (X1), teacher work climate (X2), teacher emotional intelligence (X3), and teacher work commitment (X4) is $0.00 < 0.05$. This research provides essential insights into understanding the factors influencing teacher job satisfaction, supporting decision-making at the school level, and formulating more effective education policies.

Keywords: Leadership, Work Climate, Emotional Intelligence, Work Commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Guru, Kecerdasan Emosional Guru, dan Komitmen Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 5 Kupang. Metode pengujian statistik yang dibantu dengan software SPSS for Windows digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh, dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Hasil analisis statistik variabel-variabelnya adalah sebagai berikut. 1) Rata-rata pencapaian indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Guru, Kecerdasan Emosi Guru, Komitmen Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja Guru mencapai 86,72% termasuk dalam kategori "Sangat Baik"; 2) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y): Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 5 Kupang" diterima; 3) Pengaruh Iklim Kerja Guru (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y): Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan "iklim kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMPN 5 Kupang" diterima; 4) Pengaruh kecerdasan emosional guru (X3) terhadap kepuasan kerja guru (Y): Hasil

uji statistik menunjukkan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “kecerdasan emosional guru berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 5 Kupang” diterima; 5) Pengaruh Komitmen Kerja Guru (X4) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y): Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan “Komitmen Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMPN 5 Kupang” diterima; 6) Hasil analisis regresi model $\hat{Y} = 9,606 + 0,310 X_1 + 0,220 X_2 + 0,282 X_3 + 0,625X_4 + e$; 7) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1), iklim kerja guru (X2), kecerdasan emosional guru (X3), dan komitmen kerja guru (X4) sebesar $0,00 < 0,05$. Penelitian ini memberikan wawasan penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, mendukung pengambilan keputusan di tingkat sekolah, dan merumuskan kebijakan pendidikan yang lebih efektif.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Iklim Kerja, Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja.

1. Pendahuluan

Sekolah adalah lembaga pendidikan yang memiliki peran sentral dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu kegiatan pendidikan di sekolah harus berkualitas. Ujung tombak kualitas pendidikan di sekolah utamanya terletak di tangan guru. Hal ini berarti bahwa dalam upaya mewujudkan kualitas pendidikan di sekolah guru mempunyai peran sentral dan krusial (Darling-Hammond & Adamson, 2014; Hargreaves & Fullan, 2015). Peran sentral dan krusial guru tidak hanya terbatas pada pelaksanaan program pembelajaran di sekolah, tetapi juga sebagai agen perubahan yang diharapkan memiliki dampak besar pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa (Serason, 1993).

Kepuasan kerja guru merupakan salah satu aspek yang sangat menentukan kemampuannya dalam memainkan peran utamanya di sekolah. Guru yang merasa puas dalam pekerjaannya memiliki perasaan dan persepsi yang positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Guru yang merasa puas akan berdampak positif pada kualitas pendidikan. Guru yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, kreatif, berdedikasi, dan terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran (Fullan, 2015). Sekalipun kepuasan kerja guru memegang peranan penting dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru namun beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru di berbagai wilayah di Indonesia masih rendah. Hasil penelitian Budiawati (2017) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru berada pada kategori rendah; demikian juga halnya dengan hasil penelitian deskriptif Suwuh, Pinontoan, dan Doda (2017) menunjukkan bahwa sebanyak 66,7% guru menyatakan tidak puas dalam pekerjaannya dan hanya 33,3% guru yang menyatakan puas dalam pekerjaannya. Hasil penelitian mengenai kepuasan kerja guru pada tahun-tahun berikutnya juga masih menunjukkan gejala yang sama, yaitu bahwa tingkat kepuasan kerja guru, terutama guru tidak tetap, berada pada kategori rendah (Siagian dan Meiliani, 2019); sedangkan hasil penelitian Nugroho (2019) juga menunjukkan bahwa lebih dari 50% guru yang bersertifikasi tingkat kepuasan kerjanya berada pada kategori rendah; dan guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi kurang dari 10%.

SMPN 5 Kupang adalah salah satu SMPN yang berada di wilayah Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT). Terkait dengan kepuasan kerja guru, terdapat sejumlah indikasi bahwa sebagian guru menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SMPN 5 dan 7 guru (MMG, BN, EI, MGM, PRR, NW, dan RM) dalam rangka memperoleh data awal, penulis memperoleh informasi bahwa sejumlah guru sering terlambat datang di sekolah, sering pula masuk kelas tidak tepat waktu. Selain itu, beberapa guru juga kurang menunjukkan keterlibatannya dalam pertemuan staf dan kegiatan ekstrakurikuler. Sebagian guru juga kurang menunjukkan kolaborasi dengan guru-guru sebidang, mengeluh tentang beban tugas-tugas, dan kurang berjuang untuk kreatif dalam melaksanakan proses pembelajaran. Sejumlah indikasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian guru tingkat kepuasan kerjanya masih cukup rendah. Hal ini disebabkan oleh

kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di sekolah; sedangkan faktor yang terkait dengan karakteristik pribadi guru antara lain kecerdasan emosional guru dan komitmen guru dalam bekerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pendekatan ini pengumpulan data dilakukan berdasarkan ukuran-ukuran numerik dan dianalisa secara statistik. Pendekatan ini digunakan untuk mengukur dan menggambarkan fenomena dengan cara yang dapat diukur secara obyektif, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengambil kesimpulan yang lebih kuat berdasarkan data empiris. Penelitian ini dilakukan di SMP 5 Negeri Kupang. Data numerik dalam penelitian ini mencakup 5 variabel, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Iklim Kerja Guru (X2), Kecerdasan Emosional Guru (X3), Komitmen Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja Guru (Y). Hasil analisis data penelitian kemudian diinterpretasi untuk menjawab pertanyaan penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji t

Hasil Uji t (Uji Hipotesis Parsial)

Tabel 1. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			Beta		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9,606	4,268		2,251	,027
X1	,310	,083	,231	3,723	,000
X2	,220	,083	-,167	2,631	,010
X3	,282	,078	,220	3,590	,001
X4	,635	,064	,699	9,849	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis data pada uji t pada Tabel 1 maka dapat diberi penjelasan berikut ini.

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,723 > 2,262 dan tingkat signifikansi 0,027 < 0,05; dengan demikian hipotesis yang berbunyi "Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 5 Kupang" **diterima**.
2. Pengaruh Variabel Iklim Kerja Guru (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,631 > 2,262 dan tingkat signifikansi 0,010 < 0,05; dengan demikian hipotesis yang berbunyi "Iklim Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 5 Kupang" **diterima**.
3. Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional Guru (X3) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,590 > 2,262 dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05; dengan demikian Hipotesis yang berbunyi "Kecerdasan Emosional Guru berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 5 Kupang" **diterima**.
4. Pengaruh Variabel Komitmen Kerja Guru (X4) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 9,849 > 2,262 dan taraf signifikansi 0,00 < 0,05; dengan demikian hipotesis yang berbunyi "Komitmen Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMPN 5 Kupang" **diterima**.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda memberikan pemahaman yang mendalam tentang hubungan variabel dalam model, yaitu 4 variabel independen yang terdiri dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Iklim Kerja Guru (X2), Kecerdasan Emosional Guru (X3), dan Komitmen Kerja Guru (X4) dan satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Guru (Y). Selain itu, hasil analisis ini memberikan dasar untuk membuat prediksi atau kesimpulan tentang dampak

variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi linear berganda mencakup beberapa elemen kunci berikut ini.

1. Model Regresi

ini mencakup persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari analisis yang menunjukkan bagaimana variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen yang terlibat dalam model. Hasil analisis linear berganda dalam penelitian ini diolah dengan perangkat lunak SPSS.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	9,606	4,268	
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,310	0,083	0,231
Iklim Kerja Guru	0,220	0,003	0,167
Kecerdasan Emosional Guru	0,282	0,078	0,220
Komitmen Guru	0,635	0,064	0,699

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 2 maka model persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$\hat{Y} = 9,606 + 0,310 X_1 + 0,220 X_2 + 0,282 X_3 + 0,625 X_4 + e$$

$\hat{Y}$: Kepuasan Kerja Guru

X1 : Kepemimpinan Kepala Sekolah X2: Iklim Kerja Guru

X3 : Kecerdasan Emosional Guru X4: Komitmen Kerja Guru

β_0 : Harga Y jika X = 0 (konstanta)

β : Koefisien Linear Berganda

Nilai β_0 sebesar 9,606 merujuk pada harga $\hat{Y}$ jika variabel bebas (X) = 0. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah 5; oleh karena itu nilai β_0 adalah $9,060 : 5 = 1,921$.

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat diberi makna berikut ini.

- 1) Nilai konstanta $\beta_0 = 1.921$, artinya jika variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja guru, kecerdasan emosional guru, dan komitmen guru tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian ini maka kepuasan kerja guru sebesar 1,921 %.
- 2) Nilai koefisien $\beta_1 = 0,310$, artinya jika variabel kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan lebih baik lagi maka kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0,310% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
- 3) Nilai koefisien $\beta_2 = 0,220$, artinya jika variabel iklim kerja guru ditingkatkan lebih baik lagi maka kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0,220% dengan asumsi variabel independen lain konstan.
- 4) Nilai koefisien $\beta_3 = 0,282$, artinya jika variabel kecerdasan emosional guru ditingkatkan lagi maka kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0,282% dengan asumsi variabel independen lain konstan.

- 5) Nilai koefisien $\beta_4 = 0,625$ artinya jika variabel komitmen kerja guru ditingkatkan maka kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0,625% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

Hasil Uji F

Uji F untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian hasil uji F ini digunakan untuk menyimpulkan ada tidaknya pengaruh signifikan secara simultan variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja guru, kecerdasan emosional guru, dan komitmen kerja guru terhadap kepuasan kerja guru. Kriteria yang digunakan untuk menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat bila nilai signifikansi $\leq 0,05$.

Tabel 3. Hasil Analisis Pengaruh Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2036,770	4	509,193	86,007	,000 ^b
	Residual	473,630	80	5,920		
	Total	2510,400	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Iklim Kerja Guru (X2), Kecerdasan Emosional Guru (X3), dan Komitmen Kerja Guru (X4) adalah $0,00 < 0,05$. Dengan demikian variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Iklim Kerja Guru (X2), Kecerdasan Emosional Guru (X3), dan Komitmen Kerja Guru (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMPN 5 Kupang (Y). Kesimpulannya adalah hipotesis yang menyatakan "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Guru, Kecerdasan Emosional Guru, dan Komitmen kerja Guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMPN 5 Kupang, **diterima**."

Hasil Uji R²

Hasil uji R² digunakan untuk menyustifikasi seberapa besar variabel independen memberikan sumbangan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901 ^a	,811	,802	2,433

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Sumber: Hasil Analisis Data Sekunder (Lapiran 6)

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Guru, Kecerdasan Emosional Guru, dan Komitmen Kerja Guru memberikan sumbangan terhadap Kepuasan Kerja Guru sebesar 80,2 %, dan sisanya sebesar 19,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kepala SMPN 5 Kupang

Kepemimpinan kepala sekolah adalah pendekatan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan, mengelola, dan memimpin lembaga pendidikan SMPN 5 Kupang. Tanggapan responden atas 9 indikator Kepemimpinan Kepala sekolah rata-rata 86,76% dan berkategori "Sangat Baik". Tanggapan responden tertinggi pada indikator "kepemimpinan dalam pengembangan kurikulum" sebesar 89,65% dan tanggapan terendah pada indikator "kepemimpinan dalam pengembangan SDM" sebesar 80,47%.

Penilaian "Sangat Baik" menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 5 Kupang dinilai sangat positif menurut indikator-indikator yang diukur. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan Kepala SMPN 5 Kupang dianggap sangat baik oleh komunitas sekolah. Persepsi positif ini dapat diartikan sebagai indikator keberhasilan kepemimpinan yang mendukung dan efektif di SMPN 5 Kupang. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang dinilai sangat baik dapat memiliki dampak positif pada iklim sekolah, motivasi staf, dan pencapaian tujuan pendidikan.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Iklim Kerja Guru SMPN 5 Kupang

Iklim kerja guru adalah seperangkat karakteristik yang menggambarkan lingkungan fisik, sosial, dan psikologis di SMPN 5 Kupang. Tanggapan responden atas 7 indikator iklim kerja guru mendapatkan rata-rata skor 84,92%, termasuk dalam kategori 'Sangat Baik'. Tanggapan responden tertinggi pada indikator "saling mendukung dan asling belajar di antara guru" sebesar 86,24% dan tanggapan terendah pada indikator "kepercayaan antara guru yang satu dengan guru yang lain, dengan atasan dan bawahan" sebesar 81,41%.

Hasil ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tinggi terhadap kondisi kerja di SMPN 5 Kupang. Persepsi positif ini mencerminkan keberhasilan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendukung di lingkungan sekolah. Kondisi kerja yang dinilai sangat baik dapat memiliki dampak positif pada motivasi, kesejahteraan, dan kinerja guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Tingkat capaian indikator iklim kerja sebesar 84,92% menunjukkan bahwa responden merasakan adanya dukungan, kolaborasi, dan suasana kerja yang positif. Iklim kerja yang sangat baik dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja guru, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengajaran.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional Guru SMPN 5 Kupang

Kecerdasan emosional Guru SMPN 5 Kupang adalah kemampuan guru dalam mengenali, memahami, mengelola emosi sendiri dan orang lain, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan. Tanggapan responden atas 7 indikator kecerdasan emosional guru mendapatkan rata-rata skor 87,89%, termasuk dalam kategori 'Sangat Baik'.

Hasil analisis statistik deskriptif menyoroti gambaran positif dari responden terhadap variabel Kecerdasan Emosional Guru di SMPN 5 Kupang. Rata-rata skor sebesar 87,89%, termasuk dalam kategori 'Sangat Baik'. Tanggapan responden tertinggi pada indikator "pengaturan diri" sebesar 90,82% dan tanggapan terendah pada indikator "keterampilan dalam mengajar kecerdasan emosional" sebesar 78,82%. Temuan ini mengindikasikan bahwa para guru di SMPN 5 Kupang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang sangat baik. Persepsi positif ini dapat diartikan sebagai indikator keberhasilan dalam pengembangan dan pemahaman kecerdasan emosional di kalangan guru. Kecerdasan emosional yang tinggi dapat memberikan kontribusi positif terhadap hubungan interpersonal, manajemen emosi, dan kesejahteraan psikologis guru. Tingkat capaian indikator kecerdasan emosional guru sebesar 87,89% menunjukkan bahwa responden mengakui dan menghargai pentingnya kecerdasan emosional dalam konteks kerja mereka. Guru-guru yang memiliki tingkat

kecerdasan emosional yang baik dapat lebih efektif dalam mengatasi tantangan, berkolaborasi secara positif, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Komitmen guru SMPN 5 Kupang

Komitmen kerja Guru SMPN 5 Kupang adalah tingkat keinginan dan dedikasi yang tinggi dari guru SMPN 5 Kupang untuk berperan aktif dalam peran keguruan dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi pendidikan, serta berusaha untuk mencapai tujuan yang sejalan dengan nilai-nilai dan norma-norma organisasi sekolah tersebut. Tanggapan responden atas 7 indikator komitmen kerja guru mendapatkan rata-rata skor 87,32%, termasuk dalam kategori 'Sangat Baik'. Tanggapan responden tertinggi pada indikator "keterlibatan dalam pengembangan profesional" sebesar 89,65% dan tanggapan terendah pada indikator "kehadiran dan ketertiban" sebesar 78,82%.

Persepsi positif ini dapat diartikan sebagai indikator keberhasilan dalam memelihara semangat dan keterlibatan para guru terhadap pekerjaan mereka. Komitmen kerja yang tinggi dapat memiliki dampak positif pada produktivitas, kualitas pengajaran, dan iklim sekolah secara keseluruhan. Tingkat capaian indikator komitmen kerja guru sebesar 87,32% menunjukkan bahwa responden menganggap komitmen kerja sebagai aspek yang penting dan memberikan penilaian tinggi terhadap komitmen kerja di SMPN 5 Kupang. Komitmen yang sangat baik dari para guru dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja Guru SMPN 5 Kupang

Kepuasan kerja Guru SMPN 5 Kupang adalah perasaan positif Guru SMPN 5 Kupang yang disebabkan oleh kecocokan antara harapannya terhadap pekerjaan dengan realitas yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai guru terpenuhi. Tanggapan responden atas 9 indikator kepuasan kerja guru mendapatkan rata-rata skor 86,74%, termasuk dalam kategori 'Sangat Baik'. Tanggapan responden tertinggi pada indikator "kepuasan terhadap kualitas hubungan dengan siswa" 89,06% dan tanggapan terendah pada indikator "kepuasan terhadap tingkat control dan partisipasi dalam pengambilan keputusan di sekolah" sebesar 83,88%.

Temuan ini menunjukkan bahwa para guru di SMPN 5 Kupang dinilai memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian hasil penelitian Jusoh, Ismail, & Abdullah (2020) di Sekolah Menengah Cemerlang di Kelantan menunjukkan bahwa kepuasan guru berada pada kategori 'sangat tinggi'.

Pembahasan Hasil Analisis Statistik Inferensial

Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil uji hipoteses 2 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y). Hal ini tercermin dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,027, yang lebih kecil daripada tingkat alpha yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu 0,05. Hasil penelitian di SMPN 5 Kupang menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Hasil ini memiliki implikasi praktis yang dapat membantu pihak sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Strategi untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan, memberikan pelatihan, atau mengimplementasikan kebijakan yang mendukung kepemimpinan yang efektif dapat menjadi langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah ini.

Iklim Kerja Guru Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil uji hipoteses 3 pada penelitian ini menggambarkan adanya pengaruh yang signifikan variabel Iklim Kerja Guru (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,00, yang lebih kecil daripada tingkat alpha yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu 0,05. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kondisi iklim kerja guru berperan penting dalam membentuk kualitas kinerjanya. Dengan nilai signifikansi yang sangat rendah, penelitian ini menegaskan bahwa perubahan dalam variabel Iklim Kerja Guru dapat diidentifikasi sebagai faktor yang memiliki dampak yang signifikan pada perubahan dalam variabel Kepuasan Kerja Guru. Kondisi iklim kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, memotivasi, dan meningkatkan kesejahteraan guru. Oleh karena itu, perbaikan atau pengelolaan iklim kerja yang lebih baik dapat dianggap sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

Kecerdasan Emosional Guru Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil uji hipoteses 4 pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional Guru (X3) terhadap Kepuasan Guru (Y). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,010 lebih kecil daripada tingkat alpha yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu 0,05. Pentingnya peran kecerdasan emosional guru dalam konteks penelitian ini menjadi semakin terkonfirmasi melalui temuan ini. Kecerdasan emosional yang tinggi pada guru dapat memberikan dampak positif terhadap interaksi sosial, manajemen emosi, dan efektivitas pengajaran. Nilai signifikansi yang rendah menunjukkan bahwa perubahan dalam variabel Kecerdasan Emosional Guru dapat diidentifikasi sebagai faktor yang memiliki dampak yang signifikan pada perubahan dalam variabel Kepuasan Kerja Guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahatir (2016) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru. Goleman (1998) adalah psikolog yang terkenal dengan konsep kecerdasan emosional membahas bagaimana kecerdasan emosional, termasuk kemampuan untuk mengelola emosi sendiri dan orang lain, dapat berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja, termasuk dalam konteks guru. Salovey dan Mayer (1980) adalah juga dua psikolog yang mencetuskan konsep kecerdasan emosional yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru.

Hasil ini memiliki implikasi praktis yang dapat membantu pihak sekolah dalam mengidentifikasi kebijakan atau program pengembangan kecerdasan emosional guru sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru. Pendekatan ini dapat mencakup pelatihan, bimbingan, atau program pengembangan profesional yang berfokus pada aspek-aspek kecerdasan emosional yang dapat ditingkatkan.

Komitmen Kerja Guru Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil uji hipoteses 5 pada penelitian ini memberikan indikasi kuat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Kerja Guru (X4) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00 lebih kecil daripada tingkat alpha yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu 0,05. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa komitmen kerja guru memiliki dampak yang substansial terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Komitmen kerja yang tinggi cenderung menciptakan keterikatan yang kuat terhadap tugas dan organisasi, meningkatkan motivasi untuk memberikan kontribusi maksimal, serta berkontribusi positif pada suasana kerja dan kesejahteraan guru. Pentingnya komitmen kerja guru dalam membentuk tingkat kepuasan kerja mereka menjadi semakin terkonfirmasi melalui temuan ini. Komitmen kerja yang tinggi dapat menciptakan keterikatan yang kuat

terhadap pekerjaan, memotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, dan memberikan dampak positif pada kesejahteraan dan kinerja guru.

Implikasi dari temuan ini dapat membantu pihak sekolah dalam merancang kebijakan dan program-program yang mendukung peningkatan komitmen kerja guru, sehingga berpotensi meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Upaya-upaya seperti pengembangan profesional, pengakuan prestasi, dan pemberian insentif dapat diintegrasikan untuk memperkuat hubungan antara variabel Komitmen Kerja Guru dan Kepuasan Kerja Guru.

Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Guru, Kecerdasan Emosional Guru, Komitmen Kerja Guru secara bersama-sama Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil uji hipotesis 6 dalam penelitian ini memberikan gambaran signifikan mengenai hubungan antara variabel kepemimpinan (X1), iklim kerja guru (X2), kecerdasan emosional guru (X3), dan komitmen kerja guru (X4) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 5 Kupang (Y). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00 lebih kecil daripada tingkat alpha yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu 0,05. Dalam konteks hasil penelitian ini, aspek kepemimpinan, kondisi kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen kerja guru dapat dianggap sebagai variabel yang saling memengaruhi untuk menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi sekolah sekolah dalam merancang strategi dan kebijakan yang holistik untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Upaya seperti peningkatan kepemimpinan, penciptaan iklim kerja yang positif, pengembangan kecerdasan emosional, dan penguatan komitmen kerja guru dapat dijadikan fokus dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini yakni gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Guru, Kecerdasan Emosional Guru, Komitmen Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja Guru pada SMP Negeri 5 Kupang berada dalam kategori Sangat Baik. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Guru, Kecerdasan Emosional Guru, dan Komitmen Guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Daftar Pustaka

- Augustine, C. H., Gonzalez, G., Ikemoto, G. S., Russell, J., & Zellman, G. L. (2009). *Improving school leadership: The promise of cohesive leadership systems*. Rand Corporation.
- Bandura, A. (2006). *Guide for constructing self-efficacy scales. Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(1), 307-337. Information Age Publishing. Inc.
- Bar-On, R., Elias, M. J., & Maree, J. G. (Eds.). (2007). *Educating people to be emotionally intelligent*. Westport: Praeger Publishers.
- Barsky, A. (2014). *Conflict resolution for the helping professions*. Oxford University Press.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2017). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership*. John Wiley & Sons.
- Brackett, M. (2019). *Permission to feel: Unlocking the power of emotions to help our kids, ourselves, and our society thrive*. Celadon Books.
- Bradberry, T., & Greaves, J. (2009). *Emotional Intelligence 2.0*. TalentSmart. Burns, J. M. (2012). *Leadership*. Open Road Media.
- Capel, S., Leask, M., & Younie, S. (2013). *Learning to teach in the secondary school: A companion to school experience*. Routledge.
- Cohn, M. M., & Kottkamp, R. B. (1993). *Teachers: The missing voice in education*.

SUNY Press.

- Dearstyne, B. W. (2001). *Leadership and administration of successful archival programs*. Bloomsbury Publishing USA.
- Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2003). *Corporate culture and organizational effectiveness: is there a similar pattern around the world?*. In *Advances in global leadership* (pp. 205-227). Emerald Group Publishing Limited.
- DePree, M. (2011). *Leadership is an art*. Currency.
- Drucker, P., & Maciariello, J. (2014). *Innovation and entrepreneurship*. Routledge.
- DuFour, R., & DuFour, R. (2012). *The school leader's guide to professional learning communities at work tm*. Solution Tree Press.
- Earl, L., & Katz, S. (2002). *Leading schools in a data-rich world*. In *Second international handbook of educational leadership and administration* (pp. 1003-1022). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2013). *Organizational climate and culture: An introduction to theory, research, and practice*. Routledge.
- Ekman, P. (2003). *Emotions Revealed: Recognizing Faces and Feelings to Improve Communication and Emotional Life*. Xvii, 267.
- Elias, M. J., Tobias, S. E., & Friedlander, B. S. (2011). *Emotionally intelligent parenting: How to raise a self-disciplined, responsible, socially skilled child*. Harmony.
- Fullan, M. (2013). *The Jossey-Bass reader on educational leadership*. John Wiley & Sons.
- Goleman, D. (1996). *Emotional intelligence. Why it can matter more than IQ*. Learning, 24(6), 49-50.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2015). *Professional capital: Transformng teaching in every school*. Teachers College Press.
- Harris, A., & Muijs, D. (2004). *Improving schools through teacher leadership*.
- Herzberg, F. (2008). *"One More Time: How Do You Motivate Employees?"* Harvard Business.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice*. McGraw-Hill.
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, 255-276.
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). *The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research*. Review of educational research, 81(2), 201-233.
- Ingram, E., & Ollington, G. F. (2008). *Teachers and Teaching Strategies: Innovations and Problem Solving*.
- Jordan, D., & LeMetals, J. (2004). *Developing emotional intelligence in the classroom*. Education Horizons, 8(1).
- Koontz, H., & O'donnell, C. (1955). *Principles of Management; An Analysis Of Managerial Functions*.
- Kotter, J. P. (2007). *Leading change: Why transformation efforts fail*. (97-103).
- Kueker, J. (2005). Finders and Keepers: Helping New Teachers Survive and Thrive in Our Schools. *Childhood Education*, 82(2), 116-117.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). *Banishing burnout: Six strategies for improving your relationship with work*. John Wiley & Sons.
- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *How Leadership Influences Student Learning*. Review of Research. Wallace Foundation, The.

- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. (2021). *Educational administration: Concepts and practices*. Sage Publications.
- Marshall, K. (2013). *Rethinking teacher supervision and evaluation: How to work smart, build collaboration, and close the achievement gap*. John Wiley & Sons.
- Maxwell, J. C. (2007). *The 21 irrefutable laws of leadership: Follow them and people will follow you*. HarperCollins Leadership
- Marzano, R. J., & Toth, M. D. (2013). *Teacher evaluation that makes a difference: A new model for teacher growth and student achievement*. ASCD.
- Murphy, J., & Torre, D. (2014). *Creating productive cultures in schools: For students, teachers, and parents*. Corwin Press.
- Nias, J. (2002). *Primary teachers talking: A study of teaching as work*. Routledge.
- Peterson, K. D., & Deal, T. E. (2009). *The shaping school culture fieldbook*. John Wiley & Sons.
- Pink, D. H. (2011). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Penguin.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. R.D.
- Rosiek, J. (2017). *Mapping the landscape of teacher education*. The Sage handbook on research in teacher education, 23-28.
- Rue, L. W., & Byars, L. L. (1992). *Management: Skills and application*. McGraw- Hill/Irwin .
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211. University of New Hampshire
- Sarason, S. B. (1993). *The case for change: Rethinking the preparation of educators*. Jossey-Bass.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2016). *Organizational climate and culture*. Publications, Inc.
- Schon, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action* (p. 1983). New York: Basic Books.
- Sergiovanni, T. J. (1987). *The principalship: A reflective practice perspective*. Publication Sales, Allyn and Bacon, Longwood Division, 7 Wells Avenue, Newton, MA 02159 (Order No. H88511; \$34.95)..commitment, and get results. Ascd.
- Sergiovanni, T. J. (1993). *Building community in schools*. San Francisco.
- Sergiovanni, T. J. (1996). *Leadership for the schoolhouse: How is it different? Why is it important?*. Jossey-Bass, Inc. Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104.
- Sims, R. R. (2002). *Managing organizational behavior*. Bloomsbury Publishing USA.
- Smith, P. (2002). *The changing role of the principal: the importance of balance*. Independence, 27(1), 8-11.
- Smith, P. C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally and Company, Chicago, Illinois
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Spillane, J. P., & Diamond, J. B. (Eds.). (2007). *Distributed leadership in practice*. New York: Teachers College, Columbia University.