

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus pada SD di Sungai Mas Kabupaten Aceh Barat)

Ibnu Affan<sup>1\*)</sup>, Rizkan Abqa<sup>2</sup>, Luthfi<sup>3</sup>, Win Konadi<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Pengawas Sekolah – Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat  
\*email: aff4n68@gmail.com

<sup>2</sup> Dosen STIT Al-Washliyah Aceh Tengah  
email: abqa.mutuah@yahoo.com

<sup>3</sup> Dosen Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen – Aceh  
email: luthfi@uniki.ac.id

<sup>4</sup> Dosen Universitas Almuslim Bireuen – Aceh  
email: winkonadi@umuslim.ac.id

### Article history

Received:  
May 29, 2024  
Accepted:  
June 01, 2024  
Published:  
June 03, 2024

Page:  
92 – 99

Keywords:  
school principal's  
participative leadership style,  
school organizational climate,  
teacher job satisfaction



© 2023  
Oleh authors. *peusangan*  
*Almuslim Journal of Education*  
*Management*. Artikel ini bersifat  
open access yang didis-  
tribusikan di bawah syarat dan  
ketentuan *Creative Commons*  
*Attribution-ShareAlike 4.0*  
*International License*

**ABSTRACT:** Research was conducted on state elementary school teachers in Sungai Mas sub-district, West Aceh Regency. With the aim of analyzing the influence of participative leadership style and school organizational climate on teacher job satisfaction. Quantitative analysis uses a multiple regression model, with a sample of 72 teachers. The research results stated that there was a significant influence with the positive contribution of the principal's participative leadership style on teacher job satisfaction, with an average marginal change of 0.671. There is a significant influence of school climate factors on teacher job satisfaction with an average marginal change of 0.354. And simultaneously the principal's participative leadership style and the school's organizational climate make a positive contribution of 46.1% to teacher job satisfaction.

**ABSTRAK:** Penelitian dilakukan pada guru SD Negeri di kecamatan Sungai Mas kabupaten Aceh Barat. Dengan tujuan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru. Analisis secara kuantitatif dengan model regresi berganda, dengan sampel 72 guru. Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh signifikan dengan kontribusi positif gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru, dengan rata-rata perubahan marginalnya 0,671. Terdapat pengaruh signifikan faktor iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru dengan rata-rata perubahan marginalnya 0,354. Dan secara simultans gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah memberikan kontribusi positif sebesar 46,1% terhadap kepuasan kerja guru.

### 1. Pendahuluan

Masalah yang sering muncul di kalangan guru Sekolah Dasar di daerah terpencil, acap kali berkisar tentang peran Kepala sekolah, tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja para guru. Sebagian mengaku guru kurang puas terhadap pengakuan dan prestasi kerjanya, guru merasa fungsi pengawasan kepala sekolah masih belum maksimal, atau pun guru merasa kurangnya kesempatan untuk berkembang, serta tertutup kemungkinan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

Hasil diskusi (dengan survei beberapa guru SD terpencil di kecamatan Sungai Mas kabupaten Aceh Barat, ditemukan masalah, diantaranya: a) sekitar 45% menyatakan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah beli, optimal dalam mengayomi dan membina guru, secara khusus dalam supervisi akademik, b) tidak kurang dari 38,5% guru dalam membuat rencana pembelajaran masih di bawah standar, khususnya dalam penerapan kurikulum merdeka, c) 60,5% menyatakan bahwa guru merasa kurangnya kesempatan untuk berkembang maksimal, d) sebagian guru merasakan kurang puas dengan iklim dan lingkungan kerja termasuk kelengkapan sarana pendidikan (sekolah). Tentunya, hal ini menjadi perhatian serius pimpinan sekolah dan dinas terkait.

Kita ketahui bahwa keberhasilan pendidikan sebagian besar ditentukan oleh kinerja guru. Baik kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin menjalankan tugas. Sekolah yang dikelola dengan baik dari segi pembelajaran dan manajemennya akan menghasilkan output yang baik dan bermutu.

Agar dapat menjalankan tuntutan atau masalah diatas secara maksimal, tentunya sangat bergantung pada gaya kepemimpinan Kepala sekolah. Dalam pelaksanaannya untuk menerapkan kepemimpinan yang bermutu dalam mengelola sekolah seringkali tidak terwujud, jika tidak konsisten apa yang dijalankan pimpinan. Oleh karenanya gaya kepemimpinan kepala sekolah harus dapat motivasi kerja guru dan disiplin kerja, dengan menciptakan iklim sekolah yang kondusif sehingga harapan terjadinya kepuasan dan kinerja dapat dicapai. Mulyasa (2013) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin dalam mempengaruhi kelompoknya membentuk gaya kepemimpinannya.

Tidak jarang kesalahan dalam pemilihan gaya kepemimpinan berakibat kegagalan kepemimpinan seseorang dalam sekolah dan berdampak pada mutu pendidikan sekolah tersebut (Karwati, 2013). Penelitian Nilawati (2022) menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja guru. Penelitian Muzir & Endang (2023), mengungkap adanya pengaruh langsung dan tidak gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Kontribusi faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja guru terhadap Kinerja guru (Zubir & Azhari, 2021). Menurut Badeni (2013: 151) pemimpin yang demokratis atau partisipatif mendesentralisasikan otoritas kepada bawahan. Keputusan-keputusan dibuat tidak secara sepihak tetapi partisipatif.

Selain kepemimpinan Kepala sekolah, faktor yang penting juga adalah iklim organisasi, mencakup semua yang terjadi dalam suatu organisasi sekolah, yang menjadikannya kondusif untuk mengembangkan potensi pendidik, sehingga mereka akan puas dalam bekerja dan diharapkan dapat meningkatkan prestasi siswa. Iklim organisasi sekolah yang baik di dapat diukur dengan dimensi: a. Struktur (di indikasikan dengan kejelasan tugas dan wewenang pengambilan keputusan), b. Tanggung jawab (dengan indikator Guru berusaha selalu mengerjakan tugas dengan baik dan tanggung jawab terhadap diri), c. Dukungan atasan dan rekan sejawat, d. Komunikasi yang harmonis antar guru dan kepala sekolah, e. Kehangatan, dengan indikator perasaan terhadap suasana kerja dan hubungan antar rekan kerja.

Iklim dapat bersifat menekan, netral atau mendukung, tergantung organisasi, yang mempunyai iklim kerja yang unik. Suatu institusi perbankan seperti Bank Aceh Syariah, tentu akan mempertahankan karyawan yang sesuai dengan iklimnya, sehingga programnya dapat berkelanjutan dan menjadi kaderisasi ke depan atau langgeng (Azhari, Sulaiman & Konadi, 2023). Penelitian Setiyani dkk. (2024), menyatakan adanya pengaruh positif antara iklim organisasi sekolah dengan kepuasan kerja guru

Iklim organisasi yang kondusif akan membuat guru nyaman dalam bekerja sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Kepuasan kerja guru akan ditunjukkan oleh sikapnya yang bekerja dengan maksimal saat mengajar. Jika guru puas dengan keadaannya maka guru akan merasa senang akan kondisi sekolah dan menjalin komunikasi antar pribadi dengan baik.

Sutrisno (2009) menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Bisa berasal dari faktor psikologi, faktor sosial dan faktor fisik. Seorang pekerja akan tampak merasa kepuasannya baik manakala sikap emosional yang ditunjukkannya menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Bintoro, 2017). Sedangkan faktor sosial terkait dengan interaksi sosial baik sesama pegawai dengan atasan dan antar sejawat yang berbeda jenis pekerjaan. Penelitian Roni J. (2024) menemukan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja suatu hal yang lumrah dan ada garansi khusus untuk bisa menjamin kinerja yang selarasnya. Pegawai kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja secara individu ataupun dalam tim kerja (Novita dan Kamaruddin, 2022).

## 2. Metode Penelitian

### a. Metode dan Variabel Penelitian

Jenis penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif, dan pendekatan statistik melalui model analisis regresi. Data-data yang diperoleh melalui kuesioner terhadap sampel guru SD di kecamatan Sungai Mas Kabupaten Aceh Barat.

Variabel penelitian ini terdiri atas variabel independent, yakni gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi sekolah. Dan variabel dependent adalah kepuasan guru, dengan sampel 72 guru. Dengan alat pengumpulan data melalui instrument kuesioner.

#### *Variabel Gaya kepemimpinan Partisipatif*

Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja guru dapat tercermin dalam kemampuannya sebagai inovator, supervisor, dan motivator selain itu, gaya kepemimpinan partisipatif juga dapat mempengaruhi perilaku kinerja guru, seperti kemampuan merencanakan, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan melakukan evaluasi pembelajaran. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Menurut Robbins (Wibowo, 2017) antara lain berupa peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Dimensi ini diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada guru. Indikator dari dimensi ini, yaitu: a) kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan, b) kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan; c. kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan, yaitu kepala sekolah.

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan (Ranupandojo, 2000). Adapun aspek-aspek dalam gaya kepemimpinan partisipatif mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama, membagi kekuasaan, desentralisasi dan manajemen yang demokratis.

Menurut Burhanuddin (1994), gaya kepemimpinan partisipatoris sama dengan definisi kepemimpinan demokratis, yaitu pemimpin dan bawahannya berkonsultasi tentang tindakan yang ingin dilakukan pemimpin, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut aktif dalam melaksanakan semua keputusan dan berdasarkan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan. Maka kepemimpinan partisipatif melibatkan metode kekuasaan dan perilaku kepemimpinan. Seperti: a. Berbagi daya (*power sharing*), b. *Empowerment* (pemberdayaan), c. Proses saling mempengaruhi. Fitur model kepemimpinan partisipatif (Rahmi, 2014), antara lain: a. Pemimpin melakukan komunikasi dua arah. b. Secara aktif mendengarkan dan menanggapi keluhan dari bawahan. c. Mendorong bawahan untuk menggunakan kemampuannya dalam operasi dan dalam kondisi terbaik. d. Biarkan bawahan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

#### *Variabel Iklim Organisasi sekolah.*

Fakhry & Tien (2021) bahwa dimensi iklim organisasi antara lain: a. Tanggung jawab, bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil guru; b. Kehangatan antar guru dalam menjalin komunikasi yang baik di intansi; d. Dukungan guru dan karyawan untuk saling membantu dan memberikan support antar guru dan karyawan; d. Penyelesaian konflik guru dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antar individu atau kelompok. Dalam penelitian ini variabel iklim organisasi diukur melalui 4 dimensi, yaitu: 1) Struktur, 2) Tanggung jawab, 3) Dukungan, dan 4) Kehangatan.

Tagiuri dan Litwin (Wirawan 2007) menyatakan merupakan sebuah kualitas lingkungan dalam organisasi yang relatif secara berkelanjutan terjadi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi, dan dapat mempengaruhi perilaku mereka sehingga dapat diartikan dalam pengertian suatu sifat atau karakteristik organisasi.

#### *Variabel Kepuasan kerja guru.*

Luthans dikutip Afi (2020) dan Fattah (2014) menjelaskan dimensi kepuasan kerja di antaranya terdiri dari supervision (pengawasan). Di sekolah, peran kepala sekolah sebagai supervisor memberikan bantuan teknis dan perilaku dukungan moral terhadap guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Robbins dan Judge (2013), kepuasan kerja memiliki dimensi di antaranya yaitu: (a) Pekerjaan itu sendiri dengan indikator:

tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab; (b) Pimpinan, dengan indikator gaya memimpin; dan (c) Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja.

**b. Alat Analisis**

Untuk melakukan analisis masalah, digunakan pendekatan statistik dengan model analisis regresi berganda (*Multiple Regression*). Terdapat 3 (tiga) hipotesis dalam penelitian ini, yakni masing-masing ingin menjawab masalah apakah a). Gaya kepemimpinan partisipatif Kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, b) apakah iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, dan c) secara simultan gaya kepemimpinan partisipatif Kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Adapun model regresi yang dikembangkan dengan keterlibatan variabel penelitian ini dinyatakan sebagai:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

(Y = Kepuasan kerja, X<sub>1</sub> = Gaya kepemimpinan; X<sub>2</sub> = Iklim organisasi sekolah; e = faktor lain)

**3. Hasil dan Pembahasan**

**a. Hasil Penelitian**

**1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Untuk dapat meyakinkan instrumen dapat digunakan atas butir-butir yang disusun, dilakukan uji validitas. Dengan pedoman bahwa nilai validitas isinya bernilai diatas 0,30.

Variabel gaya kepemimpinan atau diistilahkan *shared leadership*, yang dijabarkan dalam 8 butir pernyataan, menyangkut *power sharing*, *empowerment*, dan saling mempengaruhi. Hasil uji validitas, dinyatakan valid dengan rata-rata nilai koefisien korelasi sebagai ukuran validitasnya sebesar 0,513 lebih besar dari korelasi minimal 0,300.

Demikian pula variabel iklim organisasi sekolah yang berisi 7 item, meliputi struktur, tanggung jawab, dukungan, dan kehangatan. Hasil uji diperoleh rata-rata koefisien korelasi validitasnya 0,493 yang terbukti valid diatas nilai minimum validitas 0,300.

Dan terakhir untuk variabel kepuasan kerja, dari 8 butir pernyataan meliputi pekerjaan itu sendiri, kepemimpinan Kepala sekolah, dan rekan kerja. Dan hasil uji validitas terbukti semua valid dengan rata-rata nilai koefisien korelasinya sebesar 0,479.

Pengujian kehandalan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Digunakan uji reliabilitas berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 yang disyaratkan (Ghozali, 2005). Hasilnya dinyatakan berikut:

**Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas (*Cronbach Alpha*)**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,783	8	Realible
Iklim organisasi sekolah	0,812	7	Realible
Kepuasan kerja	0,835	8	Realible

**2). Uji Asumsi Klasik Model Analisis Regresi**

Pemodelan secara statistik inferensia ini mensyaratkan data numerik minimal skala interval, dengan asumsi yang harus dipenuhi yakni normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas serta linieritas. Untuk uji normalitas digunakan uji *Kolmogrof Smirnof* (K-S), dengan hasil sebagai ditunjukkan tabel 2.

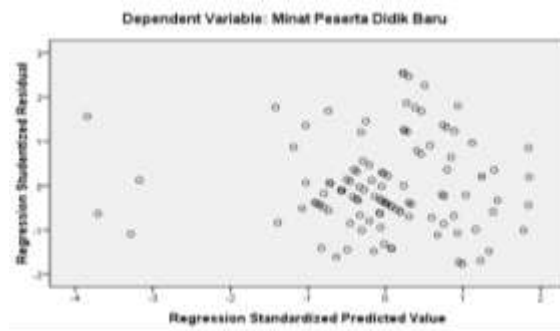
**Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas**

		Studentized Deleted Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0041052
	Std. Deviation	0.9125806
Most Extreme Differences	Absolute	.104
Kolmogorov-Smirnov Z		1.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.219

a. *Test distribution is Normal.*

Besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* 1,087 dengan probabilitas 0,219 (*Asymp. Sig. (-tailed)*). Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau  $p > 0,05$ , hal ini berarti  $H_0$  dapat diterima yang bermakna data terdistribusi secara normal, atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

Kemudian dilakukan uji heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 1. Tampak tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak terdapat gejala heterokedastisitas.



**Gambar 1. Uji heterokedastisitas**

Dan uji multikolinieritas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Hasil pengujian berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)	-.036	.971		
Gaya kepemimpinan partisipatif	3.610	.001	.648	1.417
Iklm org sekolah	2.816	.006	.531	1.460

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi tidak terjadi gangguan multikolinieritas.

### 3). Uji Model Regresi

#### (a). Uji Kelinieran Model Regresi Berganda

Uji kelinieran model regresi linier berganda mensyaratkan model linier diuji dengan statistik-F. Berdasarkan hasil olahan diperoleh sebagaimana tabel 4 berikut:

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Reg Regression	449.341	2	224.671	29.548	.000 <sup>b</sup>
Residual	524.645	69	7.604		
Total	973.986	71			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Iklm Org Sekolah, Gaya Kepemimpinan partisipatif

Maka dari tabel diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 29,548$  dan signifikans pada taraf uji 0%. Dengan demikian model regresi dianggap linier yang juga membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan sekolah dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja guru SD.

#### (b). Uji Signifikans Koefisien Regresi Berganda

Kemudian dilakukan pengujian signifikansi koefisien regresi dalam model yang dikembangkan, sekaligus menguji pengaruh variabel bebas secara parsial. Dengan hasil dinyatakan dalam tabel 5 diatas.

**Tabel 5. Taksiran Koefisien korelasi dan uji signifikansinya**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Reg (Constant)	-.155	4.265		-.036	.971
Gaya Kepemimpinan partisipatif	.671	.186	.419	3.610	.001
Iklm Org Sekolah	.354	.126	.327	2.816	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Hasil uji signifikansi dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua koefisien variabel dinyatakan signifikans pada taraf 5%, karena nilai t-hitung > sig = 0,000. Maka model regresi antar variabel dinyatakan dengan bentuk:  $Y = -0,155 + 0,671 X_1 + 0,354 X_2$

**b). Pembahasan**

**(1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala sekolah terhadap Kepuasan kerja guru**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi terbukti terdapat pengaruh signifikan dengan kontribusi positif variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri se kecamatan Sungai Mas Aceh Barat. Tingkat perubahan kepuasan akan bertambah secara marjinal sebesar 0.671 lebih tinggi dengan ada penerapan gaya partisipatif Kepala sekolah. Hal ini didukung penelitian Rismawati, dkk (2023) yang menemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja pada SMK Nurul Huda Baros Kabupaten Serang. Juga penelitian Mulyasari (2024) yang membuktikan adanya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Kinerja Guru di SD.

Hubungan antar pegawai dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non materi, hal termasuk pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar (Zifitri & Azhari, 2022). Kemampuan Kepala Sekolah yang diharapkan oleh guru, bisa jadi dari aspek kepribadiaannya yang menjadi teladan. Disamping itu Kepala Sekolah berkemampuan sebagai motivator, pengambilan keputusan yang tepat dan adil, mampu berkomunikasi. Hasil penelitian membuktikan faktor kepemimpinan Kepala sekolah meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi, karena merasa puas dalam kerja (Basri & Kamar, 2020).

**(2) Pengaruh Iklm organisasi Sekolah terhadap Kepuasan kerja guru**

Penelitian ini juga membuktikan terdapat pengaruh signifikan dengan kontribusi positif variabel iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD di kecamatan Sumai Mas. Tingkat perubahan kepuasan kerja akan bertambah secara marjinal sebesar 0.354. Dan hal lebih rendah di dibandingkan gaya kepemimpinan partisipatif. Hal senada ditemukan juga dalam penelitian Fadhlil & Marwan (2020) bahwa Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kontribusi faktor motivasi kerja, kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru. Penelitian Erlina (2019) menyatakan iklim sekolah memegang peranan sangat penting untuk menciptakan kepuasan dan kelancaran kerja yang sukses.

**(3). Analisis Kontribusi Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Iklm organisasi Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Secara simultans gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah memberikan kontribusi positif sebesar 46,1% terhadap kepuasan kerja guru, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel:

**Tabel 6. Koefisien Korelasi Simultan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Regresi	.679 <sup>a</sup>	.461	.446	2.75745

a. Predictors: (Constant), Iklm Org Sekolah, Gaya Kepemimpinan partisipatif

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi, maka disimpulkan berikut ini:

- (a). Terdapat pengaruh signifikan dengan kontribusi positif gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri se kecamatan Sungai Mas Aceh Barat. Jika gaya kepemimpinan partisipatif Kepala sekolah meningkat 10% akan ikut meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 6,71%.
- (b). Terdapat pengaruh signifikan dengan kontribusi positif iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD di kecamatan Sumai Mas. Jika iklim sekolah meningkat 10% akan ikut meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 3,54%.
- (c). Secara simultans gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah memberikan kontribusi positif sebesar 46,1% terhadap kepuasan kerja guru, dan 53,9% pengaruh faktor lain.

#### Daftar Pustaka

- Afi, P. (2020). *Penelitian Tindakan Kelas (Classroom Action Research)*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Azhari, A., Sulaiman, T., & Konadi, W. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Loyalitas Ustaz dan Iklim prganisasi terhadap Produktivitas Kerja Pondok Pesantren di Kabupaten Bireuen. *Peusangan (Almuslim Journal of Education Management)*, 1(1): 43–52. <https://doi.org/10.51179/psg.v1i1.2038>
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cet 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Burhanuddin (1994). *Analisis Administrasi Manajemen dan kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Erlina T. (2019). Pengaruh Iklimsekolah terhadap Kepuasan kerja guru, *Jurnal Wahana Pendidikan Unigal*, 6(2): 17-23. <https://jurnal.unigal.ac.id/jwp/article/view/2968/2721>
- Fadhli, & Marwan. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 1(2), 62-75. Diambil dari <http://uniki.ac.id/jurnal/index.php/idm/article/view/38>
- Fakhry dan Tien. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital, Konseptual dan Operasionalisasi*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Fattah, N, (2014). *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Hasan Basri dan Kamaruddin. (2020). The The Influence of Organizational Culture, Principal Leadership and School Environment on Organizational Commitment in District High Schools Juang City Bireuen Regency: *IndOmera*, 1(2). <Http://uniki.ac.id/jurnal/index.php/idm/article/view/32>
- Ice Rismawati, Ibrohim, Tubagus R. Fajar (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nurul Huda Baros di Kabupaten Serang, *Prosiding Seminar Nasional Batch 2*. E-ISSN 2962-0226.
- Karwati, Euis, dkk. (2013). *Kinerja dan. Profesionalisme Kepala sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. (2009). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Munzir, M., & Syahriani, E. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Dprk Bireuen. *IndOmera*, 4(7), 56-68. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.361>
- Muyasaroh I., Miyono M., Prayito M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Kandangan Kabupaten Temanggung, *Pendas*, Vol. 9 No. 2 (2024)
- Nilawati. (2022). Analisis Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompetensi (Studi Kasus Guru SDN di Kecamatan Trienggadeng Pidie Jaya). *IndOmera*, 3(6), 85 - 92. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.308>.
- Novita dan Kamaruddin (2022). Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi (Studi Pada Guru SMP Negeri Peudada Kabupaten Bireuen), *Jurnal Kebangsaan*; 11(22): 17-23.
- Ranupandojo (2000). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Roni, J., Arief Syarifuddin, E., & Ferdiananda Chadafi, M. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *IndOmera*, 5(9), 61-69. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.337>
- Setiyani I., Miyono N., Prayito M. (2024). Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di wilayah Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung, *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(2): 818-833. ISSN Cetak: 2477-2143 ISSN Online: 2548-6950
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sri Rahmi, (2014). *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*, Jakarta: Mitra Wacana Media
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers
- Zubir, Z., & Azhari, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 2(3), 52-62. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.214>.
- Zulfitri & Azhari (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh, *indomera* 3(6): 1-11, DOI: 10.55178/idm.v3i6.296