

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian SMP Negeri 5 Kupang

SMP Negeri 5 Kupang terletak di Kelurahan Kelapa Lima, Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur. SMPN 5 Kupang berdiri di atas lahan seluas 28.980 m<sup>2</sup>.

##### 4.1.1.1. Sarana dan Prasarana SMPN 5 Kupang

Bangunan SMPN 5 Kupang terdiri dari sejumlah unit yang di dalamnya terbagi dalam sejumlah ruang, antara lain ruang kelas, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang praktik, ruang koseling. Table 4.1 berikut ini berisi data mengenai nama-nama ruang beserta jumlahnya.

**Tabel 4.1**  
**Daftar Nama Ruang dan Jumlahnya di SMPN 5 Kupang**

No	Jenis Sarpras	Jumlah	Persentase
1	Ruang Kelas	32	69,565 %
2	Ruang Perpustakaan	1	2,174 %
3	Ruang Laboratorium	2	4,347 %
4	Ruang praktik	2	4,347 %
5	Ruang Pimpinan	1	2,174 %
6	Ruang Ibadah	1	2,174 %
7	Ruang Guru	1	2,174 %
8	Ruang TU	2	4,347 %
9	Ruang Konseling	3	6,521 %
10	Ruang Osis	1	2,174 %
Total		46	100 %

*Sumber: Data Dokumentasi TU SMPN 5 Kupang*

Berdasarkan rincian data ruang yang dimiliki oleh SMPN 5 Kupang dapat diketahui bahwa jumlah ruang terbanyak sebesar 69,565 % adalah ruang kelas. Hal ini sangat wajar karena kegiatan utama di sekolah adalah kegiatan pendidikan yang

dilakukan secara klasikal, oleh karena itu ruang kelas merupakan kebutuhan utama dan mutlak.

#### **4.1.1.2. Visi dan Misi SMPN 5 Kupang**

SMPN 5 Kupang sudah mempunyai rumusan visi dan misi sekolah yang terdokumentasi dan dipajang di ruang Kepala Sekolah, ruang guru, dan di ruang bagian depan sekolah. Adapun rumusan visi dan misi SMPN 5 Kupang adalah berikut ini.

Visi: “Menghasilkan tamatan yang berimtag, berprestasi, terampil dan berdaya saing tinggi serta berbudi pekerti yang luhur”.

Misi:

1. Unggul dalam disiplin
2. Unggul dalam perolehan Nilai US/AN
3. Unggul dalam perolehan nilai ulangan
4. Unggul dalam Lomba Kesenian dan Olahraga Prestasi
5. Unggul dalam kegiatan keagamaan dan social kemasyarakatan
6. Unggul dalam lomba cerdas cermat/ Lomba motivasi belajar mandiri
7. Unggul dalam lomba penelitian ilmiah remaja
8. Unggul dalam keimanan, keamanan, ketertiban, kebersihan, keindahan, kerindangan dan kekeluargaan.

#### **4.1.1.3. Gambaran Karakteristik Responden**

Responden yang berjumlah 85 orang guru dalam penelitian ini dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaiannya. Karakteristik tersebut secara berturut-turut terdapat pada Tabel 4.2; 4.3; 4.4; dan 4.5.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

No	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	17	20 %
2	Perempuan	68	80 %
Total		85	100 %

*Sumber: Data Dokumentasi TU SMPN 5 Kupang*

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh guru perempuan; dengan kata lain bahwa 80 % guru di SMPN 5 adalah berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Strata 2 ( S2)	3	3,529 %
2	Strata 1 (S1/D4)	82	96,471%
Total		85	100 %

*Sumber: Data Dokumentasi TU SMPN 5 Kupang*

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini didominasi guru yang berlatar belakang pendidikan Strata 1; atau dengan kata lain 96,12 % guru di SMPN 5 berlatar belakang pendidikan S-1. Hal ini menunjukkan bahwa semua Guru SMPN 5 Kupang seluruhnya sudah memenuhi syarat kualifikasi pendidikan, yaitu S1.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 tahun	6	7,058%
2	5-10 tahun	10	11,765 %
3	11-20 tahun	40	47,059 %
4	> 20 tahun	29	34,118%
Total		85	100 %

*Sumber: Data Dokumentasi TU SMPN 5 Kupang*

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini didominasi oleh guru yang bermasa kerja 10 tahun – 20 tahun, yaitu sebesar 47,059%; dan bermasa kerja kurang dari 5 tahun hanya sebanyak 7,058 %.

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian**

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
1	Pegawai Negari Sipil (PNS)	57	67,058 %
2	PPPK	18	21,176%
3	Kontrak/Honor	10	11,766 %
Total		85	100 %

*Sumber: Data Dokumentasi TU SMPN 5 Kupang*

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini didominasi oleh guru yang memiliki status kepegawaian PNS, yaitu sebanyak 57 orang guru atau 67,058 %. Persentase terkecil adalah guru yang berstatus kepegawaian honorer, yaitu sebanyak 10 orang guru atau sebesar 11,766 %.

#### **4.1.2. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian**

##### **4.1.2.1. Hasil Uji Validitas**

Hasil uji validitas instrumen penelitian merujuk pada evaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukuran benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam konteks penelitian ini, instrumen pengukuran berupa kuesioner yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dari responden pada 5 variabel, yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja guru, kecerdasan emosional guru, komitmen kerja guru, dan kepuasan kerja guru di SMPN 5

Kupang. Berikut ini secara berturut-turut dideskripsikan hasil uji instrumen untuk kelima variabel dalam penelitian ini.

### 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Instrumen untuk menjangkau data pada Variabel kepemimpinan kepala SMPN 5 Kupang terdiri dari 19 item pernyataan yang dikembangkan dari 9 indikatornya. Hasil uji validitas instrumen dimaksud tertera pada Tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4. 6.  
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan  
Kepala SMPN 5 Kupang

No	Indikator Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	Item	r-tabel	r-hitung	Keterangan
1	Mewujudkan visi-misi sekolah.	P 1	0.482	0.523	Valid
		P 2	0.482	0.307	Tidak Valid
2	Meningkatkan kinerja akademik	P 3	0.482	0.310	Tidak Valid
		P 4	0.482	0.741	Valid
3	Pengembangan kurikulum.	P 5	0.482	0.606	Valid
		P 6	0.482	0.361	Tidak Valid
4	Pengembangan SDM.	P 7	0.482	0.603	Valid
		P 8	0.482	0.379	Tidak Valid
5	Pengembangan anggaran, fasilitas fisik, dan waktu.	P 9	0.482	0.496	Valid
		P 10	0.482	0.548	Valid
		P 11	0.482	0.727	Valid
6	Pengembangan budaya sekolah.	P 12	0.482	0.589	Valid
		P 13	0.482	0.581	Valid
7	Kolaborasi, komunikasi terbuka	P 14	0.482	0.466	Tidak Valid
		P 15	0.482	0.508	Valid
8	Pengambilan keputusan.	P 16	0.482	0.504	Valid
		P 17	0.482	0.042	Tidak Valid
9	Pemantauan dan evaluasi.	P 18	0.482	0.248	Tidak Valid
		P 19	0.482	0.692	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Sekunder (lampiran 6)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa terdapat 7 item pernyataan yang tidak valid, yaitu item pernyataan dengan kode P2, P3, P6,P8, P14, P17,

dan P18. Seluruh item pernyataan yang tidak valid tersebut tidak dipakai untuk menjaring data penelitian.

## 2. Hasil Uji Validitas Iklim Kerja Guru (X2)

Instrumen untuk menjaring data pada Variabel Iklim Kerja Guru SMPN 5 Kupang terdiri dari 13 item pernyataan yang dikembangkan dari 7 indikatornya. Hasil uji validitas instrumen dimaksud tertera pada Tabel 4.7 berikut ini.

Tabel.4.7  
Hasil Uji Validitas pada Instrumen Kuesioner Variabel  
Iklim Kerja Guru SMPN 5 Kupang

No	Indikator Variabel Iklim Kerja Guru	Item	r-tabel	r-hitung	Keterangan
1	Kepercayaan antara guru yang satu dengan yang lain, dengan atasan dan bawah.	P 20	0.482	0.483	Valid
		P 21	0.482	0.328	Tidak Valid
2	Persepsi dan interpretasi bersama tentang budaya, kebijakan, dan karakteristik organisasi.	P 22	0.482	0,028	Tidak Valid
		P 23	0.482	0.558	Valid
		P 24	0.482	0.254	Tidak Valid
3	Kualitas hubungan antar guru.	P 25	0.482	0.254	Tidak Valid
		P 26	0.482	0.692	Valid
4	Saling mendukung dan saling belajar di antara guru di sebuah sekolah.	P 27	0.482	0,0,507	Valid
		P 28	0.482	0.763	Valid
5	Otonomi yang dimiliki guru.	P 29	0.482	0.812	Valid
6	Dukungan pengembangan profesional.	P 30	0.482	0.795	Valid
7	Lingkungan fisik tempat kerja guru.	P 31	0.482	0.371	Tidak Valid
		P 32	0.482	0,698	Valid
		P 33	0.482	0.649	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data Sekunder (lampiran 6)*

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa terdapat 5 item pernyataan yang tidak valid, yaitu item pernyataan dengan kode P21, P22, P24, P25, dan P31, Seluruh item pernyataan yang tidak valid tersebut tidak dipakai untuk menjaring data penelitian.

#### 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional Guru (X3)

Instrumen untuk menjangking data pada Variabel Kecerdasan Emosional Guru SMPN 5 Kupang terdiri dari 14 item pernyataan yang dikembangkan dari 7 indikatornya. Hasil uji validitas instrumen dimaksud tertera pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel.4.8  
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional  
Guru SMPN 5 Kupang

No	Indikator Variabel Kecerdasan Emosional	Item	r-tabel	r-hitung	Keterangan
1	Kesadaran diri	P 34	0.482	0.660	Valid
		P 35	0.482	0.520	Valid
2	Pengaturan Diri	P 36	0.482	0.660	Valid
		P 37	0.482	0.731	Valid
3	Kesadaran Sosial	P 38	0.482	0.731	Valid
		P 39	0.482	0.497	Valid
4	Keterampilan Berempati	P 40	0.482	0.468	Tidak Valid
		P 41	0.482	0.548	Valid
5	Manajemen Emosi	P 42	0.482	0.812	Valid
		P 43	0.482	0.758	Valid
		P 44	0.482	0.670	Valid
6	Membangun Hubungan	P 45	0.482	0.731	Valid
		P 46	0.482	0.401	Idak Valid
7	Mengajar Kecerdasan Emosional	P 47	0.482	0.862	Valid
		P 48	0.482	0.771	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data Sekunder (lampiran 6)*

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa terdapat 2 item pernyataan yang tidak valid, yaitu kuesioner dengan kode P40 dan P46. Seluruh item pernyataan yang tidak valid tersebut tidak dipakai untuk menjangking data penelitian.

#### 4. Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja Guru (X4)

Instrumen untuk menjangkau data pada Variabel Komitmen Kerja Guru SMPN 5 Kupang terdiri dari 18 item pernyataan yang dikembangkan dari 7 indikatornya. Hasil uji validitas instrumen dimaksud tertera pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4. 9  
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja Guru SMPN 5 Kupang

No	Indikator Variabel Komitmen Kerja Guru	Item	r-tabel	r-hitung	Keterangan
1	Kehadiran dan Keterlibatan	P 49	0.482	0.485	Valid
2	Kualitas Pengajaran: dedikasi guru dalam menyampaikan materi pelajaran dengan baik.	P 50	0.482	0.695	Valid
		P 51	0.482	0.868	Valid
		P 52	0.482	0.862	Valid
3	Keterlibatan dalam Pengembangan Profesional.	P 53	0.482	0.795	Valid
		P 54	0.482	0.088	Tidak Valid
4	Membangun hubungan baik dengan Siswa.	P 55	0.482	0.603	Valid
		P 56	0.482	0.662	Valid
5	Keterlibatan dalam Kegiatan Sekolah.	P 57	0.482	0.632	Valid
		P 58	0.482	0.681	Valid
		P 59	0.482	0.566	Valid
6	Komitmen terhadap Visi dan Misi Sekolah.	P 60	0.482	0.888	Valid
		P 61	0.482	0.862	Valid
		P 62	0.482	0.862	Valid
		P 63	0.482	0.684	Valid
7	Komitmen terhadap Pengembangan Karier.	P 64	0.482	0.888	Valid
		P 65	0.482	0.697	Valid
		P 66	0.482	0.862	Valid
		P 67	0.482	0.807	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Sekunder (lampiran 6)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid, yaitu item pernyataan dengan kode P54. Item pernyataan yang tidak valid tersebut tidak dipakai untuk menjangkau data penelitian



## 5. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Guru (Y)

Instrumen untuk menjangkau data Variabel Kepuasan Kerja Guru SMPN 5 Kupang terdiri dari 13 item pernyataan yang dikembangkan dari 9 indikatornya. Hasil uji validitas instrumen tertera pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10  
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja  
Guru SMPN 5 Kupang

No	Indikator Variabel Kepuasan Kerja Guru.	Item	r-tabel	r-hitung	Keterangan
1	Kepuasan terhadap dukungan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya.	P 68	0.482	0.723	Valid
		P 69	0.482	0.723	Valid
2	Kepuasan terhadap dukungan rekan kerja.	P 70	0.482	0.724	Valid
		P 71	0.482	0.466	Tidak Valid
		P 72	0.482	0.742	Valid
3	Kepuasan terhadap tingkat kesiapan dan kompetensi dalam menghadapi tugas mengajar.	P 73	0.482	0.850	Valid
		P 74	0.482	0.850	Valid
4	Kepuasan terhadap tingkat kontrol dan partisipasi dalam pengambilan keputusan di sekolah.	P 75	0.482	0.812	Valid
		P 76	0.482	0.812	Valid
5	Kepuasan terhadap penghargaan yang diberikan oleh pihak sekolah,	P 77	0.482	0.652	Valid
		P 78	0.482	0.652	Valid
		P 79	0.482	0.742	Valid
6	Kepuasan terhadap tingkat otonomi dalam pekerjaan mengajar.	P 80	0.482	0.517	Valid
		P 81	0.482	0.813	Valid
7	Perasaan berhasil dan bangga atas prestasi siswa.	P 82	0.482	0.661	Valid
		P 83	0.482	0.763	Valid
8	Kepuasan terhadap kualitas hubungan dengan siswa.	P 84	0.482	0.666	Valid
		P 85	0.482	0.813	Valid
9	Kepuasan terhadap tingkat dukungan dan apresiasi yang diberikan oleh orang tua siswa dan masyarakat.	P 86	0.482	0.812	Valid
		P 87	0.482	0.862	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Sekunder (lampiran 6)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid, yaitu item pernyataan dengan kode P71. Item pernyataan yang tidak valid tersebut tidak dipakai untuk menjaring data penelitian.

## 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila instrumen cukup dapat dipercaya untuk menguji ketepatan di antara butir-bitir pernyataan dalam instrument penelitian. Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan terhadap 17 orang guru. Data hasil uji coba dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Adapun hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel dalam penelitian ini dapat disimak pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11  
. Hasil Uji Reliabilitas

### → Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	72

Sumber: Hasil Olah Data Sekunder (lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa Tabel *Cronbach's Alpha Reliability Statistics* sebesar 0,984. Selanjutnya dikonsultasikan dengan rubrik interpretasi koefisien *r* berikut ini.

Tabel. 4.12. Rubrik Interpretasi Koefisien *r*

Koefisien <i>r</i> Realibilitas	Kategori Reliabilitas
0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0.2000 – 0.3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber: Zahara (2019: 56)*

Dengan dikonsultasikan pada rubrik interpretasi koefisien *r* maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh data pada variabel penelitian yang dijarang dengan instrumen kuesioner pada penelitian ini sudah memenuhi kriteria reliable dan berada pada kategori “Sangat Tinggi”.

## ii. Hasil Analisis Data

### 4.1.3.1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif ini bertujuan memberikan gambaran tanggapan responden pada setiap indikator dan secara total variabel-variabel dalam penelitian ini. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja guru sebagai variabel terikat, variabel kepemimpinan kepala sekolah, variabel iklim kerja guru, variabel kecerdasan emosional guru, dan variabel komitmen guru sebagai variabel bebas.

## 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kepala SMPN 5 Kupang (X1)

Kepemimpinan adalah pendekatan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan, mengelola, dan memimpin lembaga pendidikan. Hasil analisis statistik deskriptif terhadap Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah tersebut dapat disimak pada Tabel 4.13.

Tabel 4. 13  
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepemimpinan  
SMPN 5 Kupang

Ind	Butir	$\Sigma$	$\bar{X}_{ps} - p$	$(\bar{X}_{Ps} - p)/5$	Ps-p	CI	CV	Kriteria
1	1	380	4,47	0,894	89,41	89,41	86,76	Sangat Baik
2	2	371	4,36	0,873	87,29	87,29		
3	3	381	4,48	0,896	89,65	89,65		
4	4	342	4,02	0,805	80,47	80,47		
5	5	350	4,12	0,824	82,35	86,04		
	6	374	4,4	0,88	88			
	7	373	4,39	0,878	87,76			
6	8	377	4,44	0,887	88,71	88,35		
	9	374	4,4	0,88	88			
7	10	359	4,22	0,845	84,47	84,47		
8	11	374	4,4	0,88	88	88		
9	12	370	4,35	0,871	87,06	87,06		

Sumber: Hasil Olah Data Sekunder (lampiran 6)

Keterangan:

Ind, : Indikator Variabel

Butir : Nomer Butir Pernyataan setiap Indikator Variabel

$\Sigma$  : Jumlah Capaian Setiap Indikator Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 4.13 bahwa berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan rata-rata capaian seluruh indikator pada variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 86,76% yang berarti berada pada kategori "Sangat Baik". Capaian paling tinggi berada pada indikator 3 (kepemimpinan

dalam pengembangan kurikulum) dan capaian paling rendah terdapat pada indikator 4 (kepemimpinan dalam pengembangan SDM).

## 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Iklim Kerja Guru SMPN 5 Kupang (X2)

Iklim kerja guru adalah seperangkat seperangkat karakteristik yang menggambarkan lingkungan fisik, sosial, dan psikologis di dalam sekolah di mana guru bekerja. Hasil analisis statistik deskriptif budaya sekolah tersebut dapat disimak pada Tabel 4.14

Tabel 4.14  
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Iklim Kerja Guru SMPN 5 Kupang

Indikator	Butir	$\Sigma$	$\bar{X}_{ps} - p$	$(\bar{X}_{Ps} - p)/5$	Ps-p	CI	CV	Kriteria
1	20	345	4,06	0,812	81,18	81,41	84,92	Sangat Baik
2	23	362	4,26	0,852	85,18	84,59		
	24	357	4,2	0,849	84,94			
3	26	361	4,25	0,849	84,94	85,18		
4	27	363	4,27	0,854	85,41	86,24		
	28	370	4,35	0,871	87,06			
5	29	359	4,22	0,845	84,47	84,47		
6	30	360	4,24	0,847	84,71	84,94		
7	32	373	4,39	0,878	87,76	86,12		
	33	359	4,22	0,845	84,47			

Sumber: Hasil Olah Data Sekunder (lampiran 6)

Keterangan:

Ind, : Indikator Variabel

Butir : Nomer Butir Pernyataan setiap Indikator Variabel

$\Sigma$  : Jumlah Capaian Setiap Indikator Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 4.14 bahwa berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan rata-rata capaian seluruh indikator pada variabel iklim kerja guru sebesar 84,92 yang berarti berada pada kategori “Sangat Baik”.

Capaian paling tinggi berada pada indikator 4 (saling mendukung dan saling belajar di antara guru) dan capaian paling rendah terdapat pada indikator 1 (kepercayaan antara guru yang satu dengan yang lain, dengan atasan dan bawahan).

### 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kecerdasan Emosional Guru SMPN 5 Kupang (X3)

Kecerdasan emosional Guru adalah kemampuan guru SMPN 5 Kupang dalam mengenali, memahami, mengelola emosi sendiri dan orang lain, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan. Hasil analisis statistik kecerdasan emosi dimaksud dapat disimak pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15  
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kecerdasan Emosional Guru SMPN 5 Kupang

Ind	Butir	$\Sigma$	$\bar{X}_{ps} - p$	$(\bar{X}_{Ps} - p)/5$	Ps-p	CI	CV	Kriteria
1	34	383	4,51	0,901	90,12	86,35	87,89	Sangat Baik
	35	351	4,13	0,826	82,59			
2	36	375	4,41	0,882	88,24	87,65		
	37	370	4,35	0,871	87,06			
3	38	379	4,46	0,892	89,18	90,24		
	39	388	4,56	0,913	91,29			
4	41	386	4,54	0,908	90,82	90,82		
5	42	384	4,52	0,904	90,35	87,92		
	43	370	4,35	0,871	87,06			
	44	367	4,32	0,864	86,35			
6	45	374	4,4	0,88	88	88		
7	47	371	4,36	0,873	87,29	85,76		
	48	358	4,21	0,842	84,24			

Sumber: Hasil Olah Data Sekunder (lampiran 6)

Keterangan:

Ind, : Indikator Variabel

Butir : Nomer Butir Pernyataan setiap Indikator Variabel

$\Sigma$  : Jumlah Capaian Setiap Indikator Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 4.15 bahwa berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan rata-rata capaian seluruh indikator pada variabel kecerdasan emosional guru sebesar 87,89 yang berarti berada pada kategori “Sangat Baik”. Capaian paling tinggi berada pada indikator 4 (keterampilan berempati) dan capaian paling rendah terdapat pada indikator 7 (keterampilan dalam mengajar kecerdasan emosional).

#### **4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Kerja Guru SMPN 5 Kupang (X4)**

Komitmen kerja Guru adalah tingkat keinginan dan dedikasi yang tinggi dari guru untuk berperan aktif dalam keguruan dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi pendidikan, serta berusaha untuk mencapai tujuan yang sejalan dengan nilai-nilai dan norma-norma organisasi sekolah tersebut. Hasil analisis statistik deskriptif Komitmen Kerja Guru SMPN 5 Kupang tersebut dapat disimak pada Tabel 4.16.

Tabel 4. 16  
 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Komitmen Kerja Guru SMPN 5 Kupang.

In	Butir	$\Sigma$	$\bar{X}_{ps} - p$	$(\bar{X}_{Ps} - p)/5$	Ps-p	CI	CV	Kriteria
1	49	335	3,94	0,788	78,82	78,82	87,32	Sangat Baik
2	50	367	4,32	0,864	86,35	88,31		
	51	376	4,42	0,885	88,47			
	52	383	4,51	0,901	90,12			
3	53	381	4,48	0,896	89,65	89,65		
4	55	375	4,41	0,882	88,24	88,59		
	56	378	4,45	0,889	88,94			
5	57	346	4,07	0,814	81,41	85,49		
	58	354	4,16	0,833	83,29			
	59	390	4,59	0,918	91,76			
6	60	382	4,49	0,899	89,88	87,47		
	61	374	4,4	0,88	88			
	62	365	4,29	0,859	85,88			
	63	366	4,31	0,861	86,12			
7	64	378	4,45	0,889	88,94	88,71		
	65	375	4,41	0,882	88,24			
	66	378	4,45	0,889	88,94			
	67	377	4,44	0,887	88,71			

Sumber: Hasil Olah Data Sekunder (lampiran 6)

**Keterangan:**

Ind, : Indikator Variabel

Butir : Nomer Butir Pernyataan setiap Indikator Variabel

$\Sigma$  : Jumlah Capaian Setiap Indikator Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 4.16 bahwa berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan rata-rata capaian seluruh indikator pada variabel komitmen kerja guru sebesar 87,32 yang berarti berada pada kategori “Sangat Baik”. Capaian paling tinggi berada pada indikator 3 (keterlibatan dalam pengembangan professional) dan capaian paling rendah terdapat pada indikator 1 (kehadiran dan keterlibatan).



## 5. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Kepuasan kerja Guru 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. Hasil analisis statistik deskriptif kepuasan guru dimaksud dapat disimak pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17  
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja  
Guru SMPN 5 Kupang

Ind.	Butir	$\Sigma$	$\bar{X}_{ps} - p$	$(\bar{X}_{Ps} - p)/5$	Ps-p	CI	CV	Kriteria
1	68	371	4,36	0,873	87,29	87,18	86,74	Sangat Baik
	69	370	4,35	0,871	87,06			
2	70	368	4,33	0,866	86,59	87,18		
	72	373	4,39	0,878	87,76			
3	73	383	4,51	0,901	90,12	89,29		
	74	376	4,42	0,885	88,47			
4	75	358	4,21	0,842	84,24	83,88		
	76	355	4,18	0,835	83,53			
5	77	361	4,25	0,849	84,94	84,31		
	78	358	4,21	0,842	84,24			
	79	356	4,19	0,838	83,76			
6	80	371	4,36	0,873	87,29	86,24		
	81	362	4,26	0,852	85,18			
7	82	375	4,41	0,882	88,24	88,12		
	83	374	4,4	0,88	88			
8	84	378	4,45	0,889	88,94	89,06		
	85	379	4,46	0,892	89,18			
9	86	369	4,34	0,868	86,82	86,59		
	87	367	4,32	0,864	86,35			

Sumber: Hasil Olah Data Sekunder (lampiran 6)

Keterangan:

Ind, : Indikator Variabel

Butir : Nomer Butir Pernyataan setiap Indikator Variabel

$\Sigma$  : Jumlah Capaian Setiap Indikator Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 4.17 bahwa berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan rata-rata capaian seluruh indikator pada variabel kepuasan kerja guru sebesar 86.74 yang berarti berada pada kategori “Sangat Baik”. Capaian paling tinggi berada pada indikator 8 (kepuasan terhadap kualitas hubungan dengan siswa) dan capaian paling rendah terdapat pada indikator 4 (kepuasan terhadap tingkat control dan partisipasi dalam pengambilan Keputusan di sekolah).

#### **4.1.4 Hasil Analisis Statistik Inferensial**

Data penelitian selain dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif juga dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial. Analisis data dengan teknik statistik inferensial menggunakan perangkat lunak SPSS.

##### **4.1.4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Hasil uji asumsi klasik adalah hasil dari serangkaian tes statistik yang digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam analisis statistik regresi memenuhi asumsi-asumsi yang dipersyaratkan. Jika asumsi-asumsi klasik tidak terpenuhi maka dapat menghasilkan kesalahan dalam kesimpulan. Hasil uji asumsi klasik data penelitian dimaksud adalah berikut ini.

#### **1. Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas data adalah *output* yang menunjukkan apakah distribusi data mendekati distribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan dengan perangkat lunak statistik SPSS. Hasil uji dimaksud tertera pada Tabel 4.18.

**Tabel 4. 18****Hasil Uji Normalitas Data Penelitian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	X3	X4	Y
N		85	85	85	85	85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	52,06	42,46	57,13	78,59	82,40
	Std. Deviation	4,078	4,168	4,278	6,018	5,467
	Most Extreme Differences					
	Absolute	,079	,081	,077	,075	,072
	Positive	,079	,058	,077	,075	,072
	Negative	-,071	-,081	-,061	-,059	-,059
Test Statistic		,079	,081	,077	,075	,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Analisis Data sekunder (lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk semua variabel sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05; dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada variabel X1, X2, X3, X4, dan Y dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Hasil Uji Linearitas Data Penelitian

Hasil uji linearitas data penelitian merupakan salah satu asumsi utama yang perlu dipenuhi agar hasil regresi dapat diinterpretasikan secara valid. Jika hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah linier dapat dijelaskan oleh garis lurus. Adapun hasil uji linearitas data penelitian dapat disimak pada Tabel 4.19 pada halaman berikut ini.

Tabe 4.19  
Hasil Uji Lineraitas Data Penelitian

No	Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Ket
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,00	0,64	Linear
2	Iklm Kerja Guru	0,00	0,993	Linear
3	Kecerdasan Emosional Guru	0,00	0,716	Linear
4	Komitmen Guru	0,00	0,760	Linear

Sumber: Hasil Analisis Data Sekuber (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai *Sig. linearity* data lebih kecil dari 0,05; nilai *Sig. Deviation from Linearity* setiap variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada setiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat linearitas.

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk memastikan variabel independen dalam penelitian tidak memiliki hubungan korelasi tinggi satu sama lain sehingga tidak menyebabkan timbulnya masalah dalam analisis regresi, termasuk ketidakstabilan koefisien regresi dan kesulitan dalam menentukan dampak sebenarnya dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji multikolineraitas pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20. Hasil Uji Multikolineraitas Data Penelitian

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	,612	1,635
	X2	,582	1,718
	X3	,625	1,599
	X4	,468	2,136

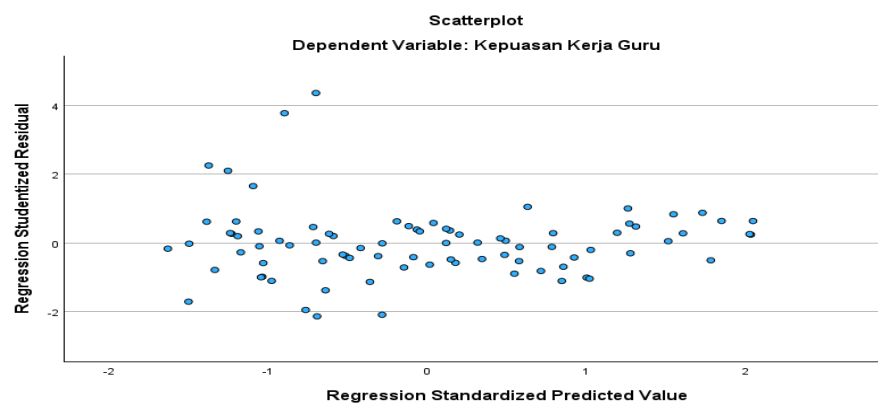
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Data (lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat diketahui bahwa pada masing-masing variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF pada masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Hal ini berarti tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*). Dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu proses untuk mengevaluasi apakah variasi dari kesalahan (residuals) dalam suatu model regresi tidak konstan sepanjang rentang nilai dari variabel independen. Heteroskedastisitas terjadi ketika sebaran atau dispersi dari kesalahan tidak seragam di seluruh tingkatan nilai variabel independen. Gambar 4 adalah hasil uji heteroskedastisitas data penelitian.



Gambar 4. 1. Hasil Uji Heterokedasitas Data Penelitian  
*Sumber : Hasil Analisis Data (Lampiran 7)*

Berdasarkan Gambar 4.1 bahwa *Scatterplot* menunjukkan data menyebar merata baik di atas maupun dibawah titik nol. Dengan demikian

dapat dipastikan bahwa data hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain sebaran data adalah sama (*homokedastisitas*).

Berdasarkan hasil uji tidak ditemukan pelanggaran terhadap asumsi klasik, yaitu normalitas, linearitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas sehingga model regresi linier yang digunakan dalam model penelitian ini dapat digunakan untuk membuat pendugaan terhadap koefisien-koefisien regresi yang dihasilkan dari model.

#### 4.1.4.2 Hasil Uji *t*

Uji *t* digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianggap konstan. Hasil uji hipotesis parsial membantu dalam menentukan apakah variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja guru, kecerdasan emosional guru, dan komitmen guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja guru. Dalam penelitian ini uji *t* dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS yang hasilnya dapat disimak pada Tabel 4.21 berikut ini.

**Tabel 4. 21.**  
**Hasil Uji *t* (Uji Hipotesis Parsial)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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

*Sumber: Hasil Analisis Data Sekunder (Lapiran 6)*

Berdasarkan hasil analisis data pada uji t pada Tabel 4.21 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  $0,00 < 0,05$ ; 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  $0,010 < 0,05$ ; 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**.

#### 4.1.4.3 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

Hasil 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 4. 22.  
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

Sumber: Hasil Analisis Data Sekunder (Lapiran 6)



Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.22 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  
 $X_1$ : Kepemimpinan Kepala Sekolah  
 $X_2$ : Iklim Kerja Guru  
 $X_3$ : Kecerdasan Emosional Guru  
 $X_4$ : Komitmen Kerja Guru  
 $\beta_0$ : Harga Y jika  $X = 0$  (konstanta)  
 $\beta$ : Koefisien Linear Berganda

Nilai  $\beta_0$  sebesar 9,606 merujuk pada harga  $\hat{Y}$  jika variabel bebas ( $X$ ) = 0. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah 5; oleh karena itu nilai  $\beta_0$  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.

## 2. 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 4.23  
Hasil Analisis Pengaruh Simultan

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

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Hasil Analisis Data Sekunder (Lapiran 6)

Berdasarkan Tabel 4.23 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**.”

### 3. Hasil Uji R<sup>2</sup>

Hasil uji R<sup>2</sup> digunakan untuk menjustifikasi seberapa besar variabel independen memberikan sumbangan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.24**  
**Hasil Analisis Uji R<sup>2</sup>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 <sup>a</sup>	.811	.802	2,433

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

*Sumber: Hasil Analisis Data Sekunder (Lampiran 6)*

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.24 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.

## **4.2. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.2.1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

#### **1. 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 penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Penelitian Utami (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berada dalam kategori "Sangat Baik" yang ditunjukkan dengan capaian indikatornya sebesar 94%. Namun hasil penelitian Sulo (2020) MTs Negeri Model Palopo menunjukkan bahwa capaian variabel kepemimpinan kepala

sekolah sebesar 83 % dan berada dalam kategori 'Baik'. Penelitian Rosna (2020) di MTS Darul Aqam, palopo menunjukkan bahwa capaian indikator pada variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 63 % dan berada pada kategori 'Baik'. Penelitian Malia (2017) di SMPN 16 Medan menunjukkan capaian variabel kepemimpinan 74,2 % berkategori 'baik'.

Adanya perbedaan dalam kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dapat dipahami dari pendapat para ahli. Fullan (2014) menyatakan bahwa perbedaan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah antar sekolah atau daerah dapat disebabkan oleh berbagai faktor kompleks yang melibatkan konteks lokal, budaya organisasi, tingkat dukungan dari stakeholder, dan berbagai dinamika internal dan eksternal. Maxwell (2017) mengetengahkan hukum *Law of the Lid*. Hukum ini menyatakan bahwa kemampuan kepemimpinan seseorang menentukan tingkat efektivitas organisasi tersebut. Dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah, ini bisa diartikan bahwa kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang lebih tinggi cenderung dapat membawa sekolahnya ke tingkat yang lebih tinggi.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala SMPN 5 Kupang dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang sangat berperan dalam keberhasilan sekolah. Dukungan dan kebijakan yang mendukung kepemimpinan yang efektif perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk memastikan kelangsungan dan peningkatan kualitas pendidikan.

## **2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Iklim Kerja Guru SMPN 5 Kupang**

Iklim kerja guru adalah seperangkat 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 penelitian ini jauh berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumarsono (2012) bahwa iklim kerja guru menunjukkan skor rata-rata 66,83 berkategori 'baik'. Hasil penelitian Budiawati (2017) menunjukkan bahwa gambaran iklim kerja masih dalam kategori 'kurang'.

Adanya perbedaan kondisi iklim kerja guru pada masing-masing sudah dijelaskan oleh beberapa ahli dalam dunia pendidikan. Schein (2010) mengemukakan pandannya bahwa budaya organisasi yang mencakup norma, nilai, dan keyakinan bersama yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi sekolah yang berbeda akan menyebabkan perbedaan iklim kerja yang dirasakan oleh guru.

Bolman dan Terrence (2017) memberikan kerangka teori tentang "*Four Frames of Leadership*," menyoroti bahwa faktor-faktor fisik dan sumber daya yang tersedia di sekolah dapat memengaruhi iklim kerja. Keberlanjutan sumber daya dan fasilitas yang memadai dapat menciptakan lingkungan yang lebih baik.

Ingersoll (2001) berpandangan bahwa partisipasi guru dalam pengambilan keputusan sekolah akan berdampak pada iklim kerja yang dirasakannya. Tingkat partisipasi dan keterlibatan guru dapat mempengaruhi suasana kerja secara keseluruhan.

### **3. 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 emodipnal 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 dan tanggapan terendah pada indikator 90,82% “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 penelitian ini agak berbeda dengan hasil penelitian Muda (2015). Bahwa kecerdasan emosional guru berada pada kategori ‘tinggi’; sedangkan hasil penelitian Tawan, dkk. (2020) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru berada pada kategori ‘cukup/sedang’.



Adanya perbedaan dalam kecerdasan emosional guru telah banyak dibahas oleh para ahli. Goleman (1995) memberikan pemahaman mendalam tentang konsep kecerdasan emosional yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat dipelajari dan ditingkatkan melalui pelatihan. Pendidikan dan lingkungan sekolah dapat memainkan peran dalam mengembangkan kecerdasan emosional guru. Elias (2011) membahas konsep kecerdasan emosional dalam konteks pendidikan mengemukakan pandangannya tentang bagaimana pendidikan dapat mempengaruhi kecerdasan emosional dapat memberikan wawasan tentang perbedaan di antara sekolah-sekolah. Brackett (2019), membahas kecerdasan emosional dari perspektif pengembangan emosi mengemukakan pandangannya tentang bagaimana pendekatan sekolah dan pendidikan dapat memengaruhi perkembangan kecerdasan emosional guru.

#### **4. 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 penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jusoh, Ismail, & Abdullah (2020) di Sekolah Menengah Cemerlang di Kelantan menunjukkan bahwa komitmen guru berada pada kategori 'sangat tinggi'. Selain ada hasil penelitian yang hasilnya sejalan, terdapat juga hasil penelitian yang agak berbeda dengan hasil penelitian penulis. Hasil penelitian Muhammad, dkk. (2019) di Sekolah Menengah Daerah Kota Bharu, Kelantan, menunjukkan bahwa komitmen guru berada pada kategori 'tinggi'. Hasil penelitian Sumarsono (2012) menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi guru SMAN Kota Malang termasuk dalam kategori 'tinggi'.

Adanya perbedaan komitmen guru pada sekolah yang satu dengan sekolah yang lain baik di daerah yang sama maupun di daerah berbeda dapat dipahami melalui pendapat para ahli berikut ini. Fullan (2014) menekankan pentingnya memahami konteks lokal, budaya sekolah, dan dinamika

lingkungan kerja guru. Perbedaan dalam konteks ini dapat mempengaruhi tingkat komitmen guru. Johnson (dalam Kueker, 2005) adalah ahli dalam bidang kebijakan pendidikan menjelaskan bahwa kondisi ekonomi dan sosial terhadap komitmen guru, termasuk pengaruh faktor eksternal seperti tekanan ekonomi atau kondisi kehidupan masyarakat sangat mempengaruhi komitmen guru dalam pekerjaannya di sekolah.

### **5. 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’.

Hasil penelitian Jayanti, dkk. (2022) di SMA Negeri 20 Bone menunjukkan bahwa tanggapan responden atas kepuasan kerja guru berada

dalam kategori 'baik' ; demikian juga halnya dengan hasil penelitian Lie, dkk. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru SMA Swasta Taman Siswa Pematang Siantar berada dalam kategori 'baik'.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Muhammad, dkk. (2019) yang menunjukkan kepuasan kerja guru berada pada kategori 'tinggi'. Hasil penelitian Tawan, dkk. (2020) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berada pada kategori 'tinggi'. Berbeda lagi dengan hasil penelitian Sumarsono (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru SMAN Kota Malang termasuk dalam kategori 'sedang'; sedangkan hasil penelitian Budiawati (2017) menunjukkan bahwa gambaran kepuasan kerja 'kurang'.

Adanya perbedaan tersebut dapat dijelaskan dengan mengacu pada pendapat para ahli. Herzberg (2008) mengidentifikasi dua jenis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: faktor higienis (kondisi kerja, gaji, kebijakan perusahaan) dan faktor motivasional (prestasi, tanggung jawab, pengakuan). Kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor ini, dan perbedaan dalam implementasi atau pemberian nilai terhadap faktor-faktor ini dapat menyebabkan perbedaan kepuasan antar sekolah atau daerah. Tauber (2007) membahas konsep motivasi intrinsik dan bagaimana faktor-faktor seperti pengakuan, tanggung jawab, dan rasa pencapaian dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Ryan & Deci: (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkat ketika individu merasa memiliki kontrol dan otonomi dalam pekerjaannya. Jika guru merasa memiliki kebebasan dalam mengajar dan

merasa didukung untuk mengembangkan kreativitasnya, tingkat kepuasan kerja dapat meningkat.

#### **4.2.2. Pembahasan Hasil Analisis Statistik Inferensial**

##### **1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Hasil uji hipotesis 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 penelitian ini tersebut juga sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian Mahatir (2016), Hisyam (2016), dan Saleh (2022) bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian Irsan (2011) juga menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sebaliknya, hasil penelitian Malia (2017) di SMPN 16 Medan yang menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan  $r_{xy} = 0,574$  lebih besar dari 0,05.

Hasil penelitian juga mempunyai dasar teoritis yang dikemukakan oleh para ahli. Fullan (2023) berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam merubah budaya sekolah yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Seashore, dkk (2010) menyatakan bahwa

kepemimpinan kepala sekolah dapat sangat berdampak terhadap kepuasan kerja guru. Pendekatan pemikiran Seashore, dkk. adalah bahwa praktik kepemimpinan dan kebijakan kepemimpinan di sekolah dapat memengaruhi lingkungan kerja guru dan akhirnya berdampak pada kepuasan kerja mereka.

Pendapat Seashore ini sejalan dengan pendapat Leithwood & Jantzi (2005) yang secara bersama-sama meneliti dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap berbagai aspek, termasuk kepuasan kerja guru. Secara umum, pendekatan Leithwood dan Jantzi terhadap hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru melibatkan pemahaman bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk pertumbuhan dan keberhasilan 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.

## **2. Iklim Kerja Guru Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Hasil uji hipotesis 3 pada penelitian ini menggambarkan adanya pengaruh yang signifikan variabel Iklim Kerja Guru (X<sub>2</sub>) 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.

Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Pramantha, Widnyana, dan Gunadi (2022); Hisyam (2016); dan Sinay (2017) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian Irsan (2011) menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Beberapa ahli dalam bidang pendidikan juga telah melakukan kajian mengenai pengaruh iklim kerja guru terhadap kepuasan kerja guru. Lunenburg (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara keseluruhan dapat berdampak terhadap kepuasan kerja guru. Richard M. Ingersoll (1999) telah melakukan penelitian yang signifikan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan retensi guru, termasuk iklim kerja di sekolah. Menurutnya, iklim kerja yang tidak mendukung menjadi faktor-faktor yang

menghambat kepuasan kerja; iklim kerja yang positif dapat berkontribusi pada kepuasan kerja guru berkontribusi pada kepuasan kerja.

Fullan (2001) menekankan pentingnya kepemimpinan pendidikan yang efektif. Kepala sekolah dan pemimpin pendidikan lainnya diharapkan mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung dan memotivasi guru. Iklim kerja yang positif dan memberikan ruang untuk pengembangan profesional dapat meningkatkan kepuasan kerja. Marzano (2005) menekankan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Jika kepemimpinan sekolah mampu menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberdayakan guru, ini dapat berkontribusi pada kepuasan kerja.

### **3. 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.

#### **4. Komitmen Kerja Guru Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Hasil uji hipotesis 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Komara (2018); Saudagar & Pradana (2020) yang menemukan bahwa komitmen kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru

Hasil penelitian penulis tersebut juga mempunyai dasar teoritis yang dikemukakan oleh para ahli. Meyer dan Allen (1991: 61) mengembangkan konsep komitmen organisasional yang melibatkan tiga komponen: afektif, normatif, dan kontinu. Konsep komitmen organisasional terkait dengan aspek-aspek kepuasan kerja. Sutton dan Staw (1995: 371) telah menulis berbagai aspek psikologi organisasional, termasuk komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Pemahaman tentang teori organisasi dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Thomas J. Sergiovanni (1996) juga telah banyak mengkaji kepemimpinan sekolah dan budaya organisasi. Menurutnya, peran komitmen kerja dan bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

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.

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

Hasil uji hipotes 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.

Terkait dengan hasil uji simultan yang signifikan, Leithwood, Harris & Hopkins (2020) meneliti hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan kepuasan kerja guru dengan menyajikan argumen kuat tentang dampak positif kepemimpinan sekolah terhadap kepuasan kerja guru dan hasil siswa. Sementara itu, Ehrhart, Schneider, & Macey (2013). membahas konsep iklim organisasi dan bagaimana faktor-faktor ini dapat

memengaruhi kinerja guru dan kepuasan kerja. Schneider juga melakukan kajian tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

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.