

PENGARUH KEPEMIMPINAN BERBASIS NILAI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP NEGERI DI KECAMATAN SALO KABUPATEN KAMPAR

AZMI ⁽¹⁾

RR. SRIKARTIKOWATI ⁽²⁾

SUDIRMAN AS ⁽³⁾

¹Post Graduate Student of Riau University

²Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT: This study aims to analyze (1) Value-based leadership directly affect positively and significantly to the work culture (2) Value-based leadership directly affect positively and significantly to job satisfaction of teachers (3) Working culture directly affect positively and significantly to job satisfaction of teachers (4) value-based leadership and work culture positive and significant direct effect on job satisfaction of teachers in junior high school sub-district Salo Kampar regency. The population of as many as 95 teachers. With cluster random sampling, sample obtained 77 respondents. Data analysis using path analysis (path analysis). The final conclusion (1) The values-based leadership has positive influence on the work culture at 96.3%, meaning that the higher the value of value-based leadership can create a better working culture (2) a value-based leadership positive effect on job satisfaction of teachers 96.5 %, meaning that the higher the value of value-based leadership the higher the job satisfaction of teachers to the school (3) working culture positive effect on job satisfaction of teachers by 95%, that is, the better the work culture that exist in school, the higher the job satisfaction of teachers in these schools (4) the values-based leadership and work culture positive effect on job satisfaction of teachers by 96.8%, meaning that the higher the value of value-based leadership and work culture that is created in school, the higher the job satisfaction of teachers in junior secondary school in the District Salo, Kampar

Keywords : Teacher's job satisfaction, value based leadership, work culture

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan menganalisis (1) Kepemimpinan berbasis nilai berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap budaya kerja (2) Kepemimpinan berbasis nilai berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru (3) Budaya kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru (4) Kepemimpinan berbasis nilai dan budaya kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Salo Kabupaten Kampar. Populasi sebanyak 95 orang guru. Dengan teknik cluster random sampling, diperoleh sampel 77 orang responden. Analisis data menggunakan Path analisis (analisis jalur). Hasil penelitian disimpulkan (1) Kepemimpinan berbasis nilai berpengaruh positif terhadap budaya kerja sebesar 96,3%, artinya semakin tinggi nilai kepemimpinan berbasis nilai dapat menciptakan budaya kerja yang semakin baik (2) Kepemimpinan berbasis nilai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru sebesar 96,5%, artinya semakin tinggi nilai kepemimpinan berbasis nilai semakin tinggi pula kepuasan kerja guru disekolah tersebut (3) Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru sebesar 95%, artinya, semakin baik budaya kerja yang ada disekolah, semakin tinggi kepuasan kerja guru di sekolah tersebut (4) Kepemimpinan berbasis nilai dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru sebesar 96,8%, artinya semakin

tinggi nilai kepemimpinan berbasis nilai dan budaya kerja yang tercipta disekolah, semakin tinggi kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Salo, Kabupaten Kampar .

Kata Kunci : Kepuasan Kerja Guru, Kepemimpinan Berbasis Nilai, dan Budaya Kerja

PENDAHULUAN

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja. Artinya jika guru puas terhadap perlakuan organisasi (sekolah) maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rendahnya kepuasan kerja guru dimana diduga timbulnya gejala seperti: kemangkiran, malas bekerja, dedikasi yang rendah, kurangnya kecintaan terhadap pekerjaan, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi akan bekerja dengan semangat sehingga memberikan peluang untuk mencapai hasil kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa orang guru SMP Negeri di Kecamatan Salo diperoleh informasi: (1) indisipliner kepala sekolah, (2) kepribadian kepala sekolah yang rendah, (3) belum menerapkan manajemen keuangan terbuka, (4) rendahnya semangat kerja guru, (5) banyaknya guru yang mengeluh, (6) rendahnya prestasi kerja guru, (7) rendahnya kualitas pengajaran, (8) masih banyak guru yang absen ketika ada rapat-rapat. Kepuasan kerja yang rendah menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah kurang dikelola dengan baik dan manajemen yang kurang efektif.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian

mengenai Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri di Kecamatan Salo Kabupaten Kampar.

Menurut Mathis dan Jacson (2001 : 98), kepuasan kerja adalah emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan tidak terpenuhi. Misalnya jika seorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka karyawan tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor. Kepuasan kerja merupakan perasaan atau ikatan emosi seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Keadaan emosi seseorang juga sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerjanya sebagaimana dikatakan Colquitt (2009 : 105) bahwa, *Job satisfaction is define as a pleasurable, emotional state resulting from the appraisal of one's job experiences: personality, values, the work situation, and sosial influence*. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan menyenangkan, emosional yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja: kepribadian, nilai-nilai, situasi kerja, dan pengaruh sosial. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong upaya seseorang untuk bekerja dengan lebih giat, lebih tekun dan lebih maksimal karena tidak bergairah, ketidakpuasan seseorang dalam bekerja akan berdampak pada lemahnya keinginan untuk bekerja dengan lebih baik.

Kepuasan kerja akan membentuk sikap dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, karyawan akan lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaan serta dapat mencurahkan segenap kemampuan perhatiannya pada pekerjaan, sehingga hasil kerja akan bertambah baik dan lebih efisien dan masyarakat pun akan merasa puas. Sedangkan Menurut Fred Luthan (2005:244) terdapat sejumlah faktor

yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri; (2) Gaji; (3) Promosi; (4) Pengawasan; (5) Kelompok kerja; (6) Kondisi kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan senang guru terhadap pekerjaan yang dikakukannya dengan indikator; 1) perasaan senang melakukan pekerjaan, 2) hubungan yang baik dengan atasan, 3) adanya motivasi yang kuat untuk maju, 4) hubungan sosial yang baik dan harmonis dengan rekan kerja, 5) merasa aman dalam melakukan pekerjaan. Kepemimpinan berbasis nilai merupakan hal yang mempengaruhi organisasi.

Menurut El Widdah, Suryana, Musyaddad (2012 : 74), *kepemimpinan berbasis nilai adalah suatu pendekatan dalam penanaman norma dan nilai dalam pengembangan kelompok yang menjadi petunjuk bagi perilaku orang-orang dalam organisasi*. Dalam bukunya Richard L. Daft (2008 : 76) mengatakan bahwa: *“Values-based Leadership, a relationship between leaders and followers that is based on shared, strongly internalized values that are advocated and acted upon by the leader”*. Dikatakan bahwa kepemimpinan berbasis nilai merupakan sebuah hubungan antara pemimpin dan bawahan berdasarkan kepedulian dan kebersamaan, kesamaan yang sesuai diinternalisasi dengan kuat yang dianjurkan pemimpin dan ditindak lanjutkan. Kekuatan nilai organisasi yang akan membantu dan menggerakkan organisasi. O’Toole dan Bennis (2009 : 3) mendefinisikan: *“Values-based leadership as the moral foundation underlying stewardship, decisions, and actions of leaders”*. Kepemimpinan berbasis nilai-nilai sebagai moral dasar kepengurusan yang mendasari, keputusan, dan tindakan para pemimpin.

Prinsip pokok untuk mengembangkan sebuah pola pikir berbasis nilai adalah pembangunan hubungan. Sedangkan menurut Reilly dan Ehlinger dalam Muogbo Uju.S (2013 : 48) kepemimpinan berbasis nilai mengacu luas untuk kepemimpinan berdasarkan prinsip-prinsip moral dasar atau nilai-nilai seperti integritas, pemberdayaan, dan tanggung jawab sosial.

Sedangkan Graber dan Kilpatrick (2008:179) mengidentifikasi empat karakteristik kepemimpinan berbasis nilai: a) kesadaran seseorang nilai-nilai pribadi dan profesional, b) kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi yang lebih besar, c) kesadaran dan pemahaman dari kedua nilai-nilai pemangku kepentingan internal dan eksternal, dan d) komitmen untuk kepemimpinan berbasis nilai. Dalam Minnah El Widdah, Asep Suryana, Kholid Musyaddad, (2012 : 75) menyatakan bahwa konsep kepemimpinan berbasis nilai merupakan sebuah komparasi dari berbagai aspek berkenaan dengan:

1. Nilai dalam hubungan antar anggota organisasi
2. Kerjasama dengan basis nilai dasar organisasi
3. Komitmen yang tinggi
4. Melayani anggota organisasi dengan

Selain kepemimpinan berbasis nilai budaya kerja juga berpengaruh terhadap organisasi. Budaya kerja ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa dan sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dimilikinya, terutama falsafah bangsa yang mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya. Pada prakteknya, budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Moeljono (2003 : 17) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Menurut Osborn dan Plastrik dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa: *“Budaya kerja adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi”*.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena itu, penelitian ini relevan menggunakan teknis analisis jalur (path analysis). Populasi

penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Salo yang berjumlah 95 orang. Selanjutnya sampel diambil dengan teknik *Cluster Simple Random Sampling* dengan jumlah 77 responden. Untuk mendapatkan data digunakan instrumen angket. Teknik analisis data dengan analisa jalur dalam menguji besarnya sumbangan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur

pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 dan X_2 terhadap Y . Selanjutnya dalam penghitungan digunakan uji korelasi dan regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penghitungan skor mean terhadap variabel-variabel penelitian, diperoleh deskripsi data sebagai berikut:

Tabel Perhitungan Skor Mean Data Variabel Penelitian.

No	Variabel	Mean Gender		Mean Status Kepegawaian			Mean Lama Bertugas						
		L	Tafsiran P	Tafsiran PNS	Tafsiran Non PNS	Tafsiran < 5 Th	Tafsiran > 5 Th	Tafsiran					
1	Kepemimpinan Berbasis Nilai	3,2	Sedang	3,1	Tinggi	3,0	Tinggi	2,8	Sedang	3,0	Sedang	3,1	Tinggi
2	Budaya Kerja	3,3	Sedang	2,9	Tinggi	3,2	Tinggi	3,1	sedang	2,9	Tinggi	3,1	Tinggi
3	Kepuasan Kerja Guru	3,3	Tinggi	2,9	Sedang	3,1	Tinggi	3,2	Tinggi	2,9	Sedang	3,1	Tinggi

Berdasarkan tafsiran yang dirujuk pada tabel tafsiran dari Daeng Ayub Natuna (2014) dan melihat data mean, yang berbeda terdapat pada variabel kepuasan kerja guru Non PNS lebih tinggi (mean = 3,2) dibandingkan dengan Kepuasan kerja guru PNS, sementara nilai variabel yang budaya kerja dan kepemimpinan berbasis nilai menunjukkan guru laki-laki lebih

tinggi dari perempuan, PNS lebih tinggi dari Non PNS, dan guru yang bertugas lebih dari lima tahun.

1. Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Terhadap Budaya Kerja

Untuk melihat pengaruh variabel X_1 terhadap variabel X_2 secara parsial, dapat dilihat dari hasil penghitungan dalam tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.6 Pengaruh kepemimpinan berbasis nilai terhadap budaya kerja

R	R Square	Adjusted R Square	Pengaruh (%)	Tafsiran Koefisien Korelasi
0,981	0,963	0,963	96,3	Sangat Kuat

Pengaruh kepemimpinan berbasis nilai terhadap budaya kerja dari hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh langsung positif yang signifikan. Besarnya pengaruh kepemimpinan berbasis nilai terhadap budaya kerja yaitu sebesar 0,981 atau 96,3%. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin

kepemimpinan berbasis nilai akan dapat meningkatkan budaya kerja rata-rata sebesar 0,981 poin. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Gibson dalam Nurwati, dkk (2012 : 9), yang menyatakan peran kepemimpinan sangat besar untuk memotivasi anggota organisasi dalam memperbesar energi untuk berperilaku dalam

upaya mencapai tujuan kelompok. Juga mendukung hasil penelitian terdahulu Shore dalam Nurwati, dkk (2011 : 9) yang menyatakan pemimpin yang mempunyai tanggung jawab dan perhatian akan berdampak positif terhadap perilaku karyawan.

Disamping itu, hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan berbasis nilai terhadap budaya kerja secara positif dan signifikan juga sesuai dengan hasil penelitian Asep Suryana (2010 : 260), yang mengungkapkan bahwa nilai-nilai personal kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan pada

kategori sedang terhadap sikap kerja. Artinya, bahwa baik buruknya sikap kerja yang muncul pada kepemimpinan kepala sekolah diwarnai oleh nilai-nilai personal yang dibangun oleh kepala sekolah yang bersumber dari nilai-nilai budaya sekolah.

2. Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Terhadap Kepuasan Kerja guru

Untuk melihat pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap variabel Y secara parsial, dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9 Pengaruh kepemimpinan berbasis nilai terhadap kepuasan kerja guru

R	R Square	Adjusted R Square	Pengaruh (%)	Tafsiran Koefisien Korelasi
0,983	0,965	0,965	96,5	Sangat Kuat

Kepemimpinan berbasis nilai berpengaruh langsung positif dan signifikan. Ini berarti setiap kenaikan satu poin kepemimpinan berbasis nilai akan dapat menaikkan kepuasan kerja guru rata-rata sebesar 0,983 poin. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufiq Lazuardy, dkk (2014 : 98) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai setdakab Abdy dengan nilai koefisien sebesar 0,405. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aurik Gustomo (2012 : 8) bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

sebesar 0,14 dan positif. Mosadeghard dan Yarmohammadian (2006 : 25) dalam jurnalnya menyebutkan berdasarkan hasil penelitian Misener (1996 :25) terdapat beberapa elemen kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti nilai kompensasi, promosi kerja, supervisi, cara kerja organisasi dan hubungan antara atasan dan bawahan.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Untuk melihat pengaruh variabel X_2 terhadap Y secara parsial, dapat dilihat dari hasil penghitungan dalam tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12 Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja guru

R	R Square	Adjusted R Square	Pengaruh (%)	Tafsiran Koefisien Korelasi
0,975	0,950	0,950	95	Sangat Kuat

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Besar pengaruh yang dihasilkan oleh budaya kerja (X_2) yang secara langsung kepuasan kerja guru adalah sebesar 0,975 atau 95%. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin budaya kerja akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru rata-rata sebesar 0,975 poin. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja

guru secara positif dan signifikan juga sesuai dengan hasil penelitian

Gijoh, R (2013 : 1972) yang mengungkapkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan dan dapat diterima.

4. Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja guru

Untuk melihat pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 secara simultan terhadap Y, dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15 Pengaruh kepemimpinan berbasis nilai dan budaya kerja terhadap kepuasan

R	R Square	Adjusted R Square	Pengaruh (%)	Tafsiran Koefisien Korelasi
0,984	0,968	0,968	96,8	Sangat Kuat

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kepemimpinan berbasis nilai dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Pengaruh simultannya sebesar 0,984 atau 96,8%. Itu berarti bahwa setiap kenaikan satu poin kepemimpinan berbasis nilai dan budaya kerja akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar rata-rata 0,984 poin. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufiq Lazuardy,dkk (2014 : 98) yang menjelaskan bahwa hasil pengujian secara siultan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai setdakab Abdya.

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Dari hasil temuan penelitian ini maka diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan berbasis nilai terhadap budaya kerja di SMP Negeri di Kecamatan Salo Kabupaten Kampar. Besarnya pengaruh yang dihasilkan kepemimpinan

berbasis nilai terhadap budaya kerja adalah 96,3%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kepemimpinan berbasis nilai berpengaruh secara signifikan terhadap budaya kerja dapat diterima.

2. Terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan berbasis nilai terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Salo Kabupaten Kampar. Besarnya pengaruh yang dihasilkan kepemimpinan berbasis nilai terhadap kepuasan kerja guru adalah 96,5%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kepemimpinan berbasis nilai berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru dapat diterima.
3. Terdapat pengaruh secara signifikan antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Salo Kabupaten Kampar. Besarnya pengaruh yang dihasilkan budaya kerja terhadap kepuasan kerja guru adalah 95%. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan

bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru dapat diterima.

4. Terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan berbasis nilai dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Salo Kabupaten Kampar. Besarnya pengaruh secara simultan atau bersama yang dihasilkan kepemimpinan berbasis nilai dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja guru adalah 96,8%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kepemimpinan berbasis nilai dan budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dapat diterima.

B. IMPLIKASI

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian. Implikasi tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap budaya kerja sebesar 96,3%. Pengaruh ini sangat besar, namun demi menciptakan budaya kerja yang tinggi maka diperlukan hal-hal sebagai berikut :
 - a. Nilai-nilai seseorang dalam organisasi harus bersumber dari nilai-nilai organisasi, dimana nilai-nilai organisasi menjadi titik tolak dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - b. Menciptakan keakraban antara kepala sekolah dengan guru, peduli, dan berempati pada setiap guru-guru.
2. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 96,5%. Pengaruh ini dirasa sangat besar, ini disebabkan diantaranya nilai-nilai yang melekat dalam diri pimpinan muncul dalam bentuk perilaku keseharian yang nampak dalam masyarakat dan lingkungannya.

3. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 95%. Pengaruh ini sangat besar, diantara penyebabnya adalah sikap kerja yang dibangun secara bersama dan kolektif tentang pembenaran atas suatu kepercayaan yang bersumber dari nilai budaya organisasi.
4. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai dan budaya kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 96,8%. Pengaruh ini sangat besar, dikarenakan pemahaman tentang kepentingan organisasi diatas kepentingan personal lahir melalui proses capacity building. Capacity building dalam pemilikan nilai-nilai universal yang menjadi acuan bersama.

C. SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, maka saran yang akan diberikan adalah :

1. Mengembangkan kesadaran diri, dengan pelatihan yang mengembangkan kemampuan untuk menganalisis kekuatan-kekuatan diri yang seharusnya menjadi modal dalam menjalankan kepemimpinannya berbalik menjadi kelemahan ketika berhadapan dengan anggota.
2. Meningkatkan cara pandang melalui pelatihan tentang pengkajian budaya kerja untuk memperoleh kemampuan dalam melihat dan memahami perbedaan-perbedaan peranan yang harus dijalankan dan perbedaan-perbedaan yang melekat pada setiap anggota sekolah.
3. Meningkatkan pemahaman dan kemampuan dalam bekerja sama dengan seluruh anggota organisasi, hal ini dimungkinkan untuk melihat sikap dan perilaku setiap individu dan pemahamannya terhadap nilai-nilai organisasi.
4. Mengembangkan kepemimpinan yang "share" dan kembangkan budaya nilai yang

datang dari bawah, disadari bersama, dan norma yang melekat pada setiap kegiatan kelompok.

5. Menetapkan aturan yang memberikan dorongan kepada anggota untuk berkomunikasi secara terbuka tentang perasaan, ketakutan, keinginan, dan kebutuhan-kebutuhannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Gijoh, R, 2013. Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan outsourcing pada hotel Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1963-1973.
- Gustomo, A. Pengaruh Nilai-nilai Personal, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal 2012*.
- Graber, D. R., & Kilpatrick. A. O, 2008. *Establishing values-based leadership and value systems in healthcare organizations. Journal of Health and Human Services Administration*, 31(2), 179–197.
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine and Michael J. Wesson, 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* New York : Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Penerbit. Andi. Yogyakarta.
- Moeljono, D, 2003 *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Nurwati, dkk. Aplikasi Manajemen. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Volume 10/Nomor 1/ Maret 2012.p.9*.
- O’Toole.J, Bennis.W, What’s Needed Next: A Culture of Candor. *Jurnal 2009*.
- Reilly, A.H. and Ehlinger, S. “Choosing a Values-Based Leader. An Experiential Exercise”, *Journal of Management Education*, Vol. 31 No. 2, pp. 245-262. 2007.
- Richard L. Daft, 2008. *The Leadership Experience* fourth edition. USA. Thomson.
- Robert L. Malthis and John H. Jackson (2001) *Human Resource Management*, edisi
- Lazuardy, T, dkk. Pengaruh kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Setdakab Abdiya. *Jurnal Volume 3, No. 2, Mei 2014. P. 94*
- Suryana, A, 2013. *Value Based Leadership*. Bandung : Nurani Press
- Suryana, A 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Budaya Kerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi*
- Wayne K. Haoy, and Cecil G. Miskel, 1991. *Educational Administration* New York.
- Widdah El Minnah, dkk, 2012. *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Sekolah Bandung* : Alfabeta.
- (<http://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja/>).