

ANALISIS IKLIM ORGANISASI DAN PARTISIPASI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN SUKAJADI KOTA PEKANBARU

Reni Elvina⁽¹⁾

Mashadi⁽²⁾

Sumarno⁽³⁾

¹⁾Post Graduate Student of Riau University

²⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT: This Research aims to determine the influence of organizational climate on participation in decision making elementary school teachers in Sukajadi District Pekanbaru City, To determine the influence of organizational climate on the job satisfaction of teacher elementary school in District Sukajadi Pekanbaru City, and To know How The influence of participation in decision making on job satisfaction of elementary school teacher in District Sukajadi Pekanbaru City. Based on the result of correlation coefficient value between organizational climate influence (X_1) to participation in decision making (X_2) is equal to 0.957. In the calculation of path coefficient shows the value of coefficient of path on substructure-1 is also 0.957. While the remaining amount ($100\% - 95.7 = 4.3\%$) is influenced by other variables that are outside of this research variable. Based on the summary model table, the effect of Organizational Climate (X_1) and Participation in Decision Making (X_2) on Job Satisfaction of Teacher (Y) is 0.688. While the coefficient of determination is the square of 0.688 is 0.473. The remaining amount ($100\% - 47.3 = 52.7\%$) is influenced by other variables that are outside of this research variable.

Key words : Organizational Climate, Participation in Decision Making and Teacher's Job Satisfaction

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap partisipasi dalam pengambilan keputusan guru sekolah dasar di Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru, Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerjaguru sekolah dasar di Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru, dan Untuk mengetahui Bagaimanakah pengaruh partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil nilai koefisien korelasi antara pengaruh iklim organisasi (X_1) terhadap partisipasi dalam pengambilan keputusan (X_2) adalah sebesar 0.957. Pada perhitungan koefisien jalur menunjukkan besar nilai koefisien jalur pada substruktur-1 juga 0.957. Sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 95.7 = 4.3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari variabel penelitian ini. Berdasarkan hasil tabel model *summary* bahwa besarnya pengaruh iklim organisasi (X_1) dan Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0.688. sedangkan koefisien determinasinya merupakan kuadrat dari 0.688 yaitu 0.473. Sisanya sebesar ($100\% - 47.3 = 52.7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari variabel penelitian ini.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Dilingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemangku kepentingan (stakeholder) 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 bekerja (job satisfaction) guru merupakan sasaran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru, dan gejala-gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh kepala sekolah karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara

harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi.

Berdasarkan studi pendahuluan pada bulan April Tahun 2016 ditemukan gejala atau fenomena-fenomena, seperti iklim organisasi Sekolah Dasar di Kecamatan Sukajadi Pekanbaru sudah tergolong baik yang diketahui dari adanya struktur atau pembagian tugas yang jelas, tanggung jawab, penghargaan dari kepala sekolah terhadap guru. Terkait dengan partisipasi dalam pengambilan keputusan juga terlihat adanya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, hal ini terlihat dalam kegiatan rapat yang diadakan kepala sekolah beserta guru dimana guru sering mengemukakan ide atau pendapatnya tentang topik pembicaraan. Namun dilihat dari kepuasan kerja, masih dirasakan kurang oleh guru. Kurangnya kepuasan guru di Sekolah Dasar Kecamatan Sukajadi Pekanbaru terlihat dari beberapa fenomena seperti: (1) sikap guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, yakni guru masuk kelas dan memulai pelajaran tidak tepat pada waktu yang telah dijadwalkan, sering masuk kelas setelah waktu berjalan beberapa menit. Dalam waktu mengajar pun tidak jarang guru keluar meninggalkan kelas beberapa saat untuk alasan yang tidak ada hubungannya dengan pelajaran. Jam mengajar sering diakhiri lebih awal daripada waktu seharusnya, (2) kurangnya persiapan guru dalam mengajar, hal ini diketahui dari adanya sebagian guru yang tidak membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), silabus maupun media pembelajaran yang menunjang pelaksanaan pembelajaran (3) kurangnya kesempatan, yakni kepala sekolah kurang memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dimana masalah sering ditemui guru dilapangan, seperti dalam penerimaan murid baru, atau pembagian jam mengajar.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja guru. Oleh sebab itu pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian dari berbagai pihak mengingat kepuasan kerja ini akan berdampak pada unsur-unsur lainnya. Oleh

karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Iklim Organisasi dan Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru”.

Penelitian ini sebelumnya sudah dibahas oleh Etty Susanty (2012) tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka, serta Andjar (2010) membahas tentang *Pengaruh Supervisi, Kompensasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Semarang*, dan juga penelitian ini pernah di bahas oleh Natassia Ayudiarini (2013) tentang *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja*. Berdasarkan hasil penelitian yang relevan menghasilkan kesimpulan bahwa setiap variabel X_1 (Iklim Organisasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan kerja).

Maka dalam relevan terdapat pembahasan yang sama terhadap variabel Iklim organisasi dan variabel kepuasan kerja sehingga penelitian ini akan memfokuskan kepada analisis iklim organisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap partisipasi dalam pengambilan keputusan guru sekolah dasar di Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru, untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerjaguru sekolah dasar di Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru, untuk mengetahui pengaruh partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan

tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai dan Sagala, 2010:856).

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sopiah, (2008 : 170) diantaranya:

- 1) Kepuasan kerja terhadap fasilitas.
- 2) Kepuasan kerja terhadap kenyamanan dalam bekerja.
- 3) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan.
- 4) Kepuasan kerja terhadap hubungan dengan rekan kerja.

Adapun pengukuran untuk variabel kepuasan kerja dengan indikator 1) Pekerjaan, 2) ketersediaan fasilitas, 3) kenyamanan dalam bekerja 4) hubungan dengan rekan kerja

Menurut Prijatni (2010:5) Iklim kerja adalah kondisi dimana seseorang melaksanakan tugasnya dalam kesehariannya. Owens (1991) dalam Soetopo (2010:141) menyatakan bahwa “*Organizational climate is the study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization*”. Dengan demikian pengkajian iklim organisasi dapat dilakukan dengan menggali data dari persepsi individu yang ada dalam organisasi

Menurut Soetopo (2010:142) pada intinya terdapat enam klasifikasi iklim organisasi yaitu:

- a. *Open Climate*. Yang menggambarkan situasi dimana para anggota senang sekali bekerja, saling bekerja sama, dan adanya keterbukaan.
- b. *Autonomous Climate*. Yaitu situasi di mana ada kebebasan, adanya peluang kreatif mereka
- c. *The Controlled Climate*. Yang ditandai penekanan atas prestasi dalam mewujudkan kepuasan kebutuhan social.
- d. *The Familiar Climate*. Yaitu adanya rasa kesejawatan tinggi antara pimpinan dan anggota
- e. *The Paternal Climate*. Yang bercirikan adanya pengontrolan *pimpinan terhadap anggota*

f. *The Closed Climate*. Yang ditandai suatu situasi rendahnya kepuasan dan prestasi tugas serta kebutuhan sosial para anggota, pimpinan sangat tertutup terhadap para anggotanya.

Adapun pengukuran untuk variabel iklim indikator yang terkait dan mempengaruhi pembelajaran di sekolah meliputi 1) kondisi fisik dan 2) kondisi nonfisik.

Mulyasa (2004:167) mengemukakan bahwa partisipasi merupakan keterlibatan secara nyata dalam suatu kegiatan. Ditambahkannya bahwa partisipasi itu bisa berupa gagasan, kritik membangun, dukungan dan pelaksanaan kegiatan. Sedangkan Robbins (2002:89-90) menyatakan bahwa pengambilan keputusan merupakan proses menentukan pilihan antara dua atau lebih alternative.

Fred Luthans (2006:406-407), dalam pengambilan keputusan terdapat 3 tahapan yakni:

- a. Aktivasi Inteligensi.
- b. Aktivitas Desain.
- c. Aktivitas Memilih.

Adapun partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat diukur dengan indikator: 1) mengidentifikasi masalah, 2) mengumpulkan data, 3) membuat alternatif, 4) memilih alternatif dan 5) melaksanakan keputusan.

METODE PENELITIAN

Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru PNS di Kecamatan Sukajadi Pekanbaru berjumlah 232 orang. Dengan demikian dari populasi yang berjumlah 232 orang guru diambil sampel representatif sebanyak 146 orang atau sebesar 62,93% dari populasi yang ada.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument dalam bentuk wawancara, kuisisioner dan observasi.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan

dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. Adapun pengisian kuisisioner dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Menurut Riduwan (2012:12).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menentukan normal tidaknya distribusi data penelitian. Uji normalitas data menggunakan teknik uji *Kolmogorov-Smirnov* (Santoso, 2010:80). Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai probabilitas variabel tersebut diatas taraf signifikansi $\alpha=0,05$.

b. Uji Homogenitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah kedua kelompok memiliki tingkat varians data yang sama atau tidak. Untuk menguji kesamaan dua varians data dari kedua kelompok rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{Varian terkecil}}$$

Nilai F yang diperoleh dari perhitungan dikonsultasikan dengan Ftabel yang mempunyai taraf signifikansi = 5%. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Uji ini dimaksudkan untuk menguji kesamaan varians populasi yang berdistribusi normal.

c. Uji Linieritas

Uji ini dimaksudkan untuk melihat apakah persamaan regresi yang diperoleh “berarti” apabila digunakan sebagai kesimpulan antar variabel yang dianalisis. Uji linearitas dengan menggunakan ANAVA. Regresi linier apabila F_{hitung} , lebih kecil dari Ftabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $\alpha = 0,01$.

d. Koefisien Determinasi

Disamping uji t dan uji F, juga digunakan koefisien determinasi (r^2), yang bertujuan untuk melihat besar kecilnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasi maka semakin baik variabel menjelaskan variabel dependennya. Besarnya

koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan angka 1 ($0 \leq r^2 \leq 1$)

e. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model (Goodness-of-fit test) dimaksud untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (fit) dengan data atau tidak. Analisis jalur untuk suatu model yang diusulkan dikatakan fit dengan data apabila matriks korelasi sampel tidak berbeda dengan matriks korelasi estimasi (reproduced correlation matrix).

Uji Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian terhadap pengujian hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap model penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji jalur atau analisis jalur.

Untuk itu dibuat struktur instrument menjadi Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependennya. Adapun uji t ini dilakukan untuk pengujian hipotesis satu, dua dan tiga. Dimana bentuk pengujian hipotesisnya adalah:

1) Uji Hipotesis Pertama

H_{o1} = Ada pengaruh iklim organisasi terhadap partisipasi dalam pengambilan keputusan

H_{a1} = Tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap partisipasi dalam pengambilan keputusan.

2) Uji Hipotesis Kedua

H_{o2} = Ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru

H_{a2} = Tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru

3) Uji Hipotesis Ketiga

H_{o3} = Ada pengaruh partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja guru

H_{a3} = Tidak ada pengaruh partisipasi dalam

pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja guru

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Iklim Organisasi (X_1)

Berdasarkan data bahwa 14 dari 146 responden atau frekuensi relatif (9.59%) mengatakan iklim organisasi tergolong sangat tidak mendukung. 50 dari 146 responden atau frekuensi relatif (34.25%) mengatakan iklim organisasi tergolong tidak mendukung. Dan 55 dari 146 responden atau frekuensi relatif (37.67%) mengatakan iklim organisasi tergolong kurang mendukung. Sedangkan 22 dari 146 responden atau frekuensi relatif (15.07%) mengatakan tingkat iklim organisasi tergolong mendukung. Dan 5 dari 146 responden atau frekuensi relatif (3.42%) mengatakan tingkat iklim organisasi tergolong sangat mendukung.

Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2)

Berdasarkan data bahwa 14 dari 146 bahwa 12 dari 146 responden atau frekuensi relatif (8.22%) mengatakan partisipasi dalam pengambilan keputusan tergolong tidak pernah. 43 dari 146 responden atau frekuensi relatif (29.45%) mengatakan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan tergolong jarang. Dan 50 dari 146 responden atau frekuensi relatif (34.25%) mengatakan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan tergolong kadang-kadang. Sedangkan 27 dari 146 responden atau frekuensi relatif (18.49%) mengatakan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan tergolong sering. Dan 14 dari 146 responden atau frekuensi relatif (9.59%) mengatakan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan tergolong sangat sering.

Kepuasan Kerja Guru (Y)

Berdasarkan data bahwa 12 dari 146 responden atau frekuensi relatif (8.22%) mengatakan tingkat kepuasan kerja guru tergolong sangat tidak puas. 45 dari 146

responden atau frekuensi relatif (30.82%) mengatakan tingkat kepuasan kerja guru tergolong tidak puas. Dan 60 dari 146 responden atau frekuensi relatif (41.10%) mengatakan tingkat kepuasan kerja guru tergolong kurang puas. Sedangkan 21 dari 146 responden atau frekuensi relatif (14.38%) mengatakan tingkat kepuasan kerja guru tergolong puas. Dan 8 dari 146 responden atau frekuensi relatif (5.48%) mengatakan tingkat kepuasan kerja guru tergolong sangat puas

Uji Persyaratan Analisis Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilaksanakan dengan uji *kolmogroff smirnov*. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hasil pengujian normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

<i>Tests of Normality</i>		
<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>		
<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
.055	146	.200*
.059	146	.200*
.072	146	.059

a. *Lilliefors Significance Correction*

*. *This is a lower bound of the true significance.*

Berdasarkan data bahwa hasil signifikansi pada kolom Kolmogrov-Smirnov variabel iklim organisasi (X_1), berdistribusi normal karena nilai Sig lebih besar dari nilai alpha ($0.200^* > 0,05$), variabel Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2) berdistribusi normal karena nilai Sig lebih besar dari nilai alpha ($0,200^* > 0,05$), dan kepuasan kerja guru (Y) berdistribusi normal karena nilai Sig lebih besar dari nilai alpha ($0,059^* > 0,05$). Sehingga dapat diketahui masing-masing variabel ini Sig nya lebih besar dari 0.05 yang berarti bahwa H_0 diterima atau

data dari masing-masing variabel berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan analisis regresi terpenuhi.

Uji Homogenitas

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hasil pengujian homogenitas suatu penelitian data disebut homogen apabila $p > 0.05$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Hasil Uji Homogenitas

<i>Test of Homogeneity of Variances</i>				
<i>Variabe l</i>	<i>Levene Statistic</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig.</i>
X_1	.778	27	112	.770
X_2	.760	28	110	.796

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas, diperoleh nilai statistik sebesar 0.778 dan nilai Sig sebesar 0.770 untuk variabel iklim organisasi (X_1), sedangkan nilai statistik sebesar 0.760 dan nilai Sig sebesar 0.796 untuk variabel partisipasi dalam pengambilan keputusan (X_2). Karena nilai $p > 0.05$ maka data adalah homogen.

Pengujian Hipotesis

1. Persamaan Jalur Substruktural -1 (Variabel Iklim organisasi (X_1) Terhadap Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2))

Untuk melihat pengaruh variabel X_1 terhadap X_2 dapat dilihat dari hasil penghitungan dengan SPSS versi 17 pada tabel model summary berikut ini :

Tabel 3 Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) Terhadap Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2)

<i>Model Summary^b</i>	
<i>R</i>	<i>R Square</i>
.957 ^a	.916

a. Predictors: (Constant), Iklim

b. Dependent Variable: Partisipasi

Berdasarkan hasil tabel *model summary* bahwa nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0.957. Pada perhitungan koefisien jalur menunjukkan besar nilai koefisien jalur pada substruktur-1 juga 0.957, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Pengaruh Secara Parsial Variabel Iklim Organisasi (X_1) terhadap Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2)

Coefficients ^a			
Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		11.255	.000
Iklim	.957	39.720	.000

a. Dependent Variable: Partisipasi

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas bahwa besarnya koefisien jalur pada substruktur-1 adalah 0.957. Dengan kata lain nilai koefisien korelasi sama dengan nilai koefisien jalur substruktur-1. Kesimpulannya menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2). Dengan demikian signifikan dan besarnya beta (koefisien) jalur variabel variabel Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2) adalah 0.957. Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$X_2 = \tilde{n}_{x_2x_1} X_1 + 1$$

$$X_2 = 0.957 X_1 + 1$$

$$\text{Koefisienresidu} = \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0.916}$$

$$= \sqrt{0.084} = 0.29$$

Dengan demikian persamaan jalur substruktur -1 adalah:

$$X_2 = 0.957X_1 + 0.29$$

2. Persamaan Jalur Substruktur -2 (Variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2) Terhadap Kepuasan kerja guru (Y))

Untuk melihat pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y secara simultan dapat dilihat dari hasil penghitungan dengan SPSS versi 17 pada tabel *model summary* berikut ini:

Tabel 5 Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2) Terhadap Kepuasan kerja guru (Y)

Model Summary^b

R	R Square
.688 ^a	.473

a. Predictors: (Constant), x2,x1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil tabel *model summary* bahwa besarnya pengaruh iklim organisasi (X_1) dan Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0.688. Sedangkan koefisien determinasinya merupakan kuadrat dari 0.688 yaitu 0.473. Sisanya sebesar (100% - 47.3 = 52.7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari variabel penelitian ini.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial (individu) antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dengan menggunakan tabel *Coefficients* pada tabel berikut ini :

Tabel 6 Pengaruh Secara Parsial Variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2) Terhadap Kepuasan kerja guru (Y)

Coefficients ^a		
Standardized Coefficients		
Beta	T	Sig.
.957	11.255	.000
	39.720	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai sig sebesar 0.000 lebih kecil dari pada α (0.000 e" 0.05) untuk variabel X_1 , dan nilai sig sebesar 0.006 lebih kecil dari pada α (0.006 e" 0.05) untuk variabel X_2 artinya H_0 diterima H_a ditolak. Dengan demikian signifikan dan besarnya beta (koefisien) jalur variabel iklim organisasi (X_1) dan Partisipasi dalam. Kesimpulannya menunjukkan bahwa hubungan jalur antara variabel iklim organisasi (X_1) dan Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y).

Adapun persamaan substruktural -2 adalah:

$$Y = \tilde{n}_{yx1} X_1 + \tilde{n}_{yx2} X_2 + e$$

$$Y = 0.112 X_1 + 0.580 X_2 + e$$

Koefisien residu

$$= \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0.473}$$

$$= \sqrt{0.527} = 0.726$$

$$Y = 0.112 X_1 + 0.580 X_2 + 0.726$$

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2)

Berdasarkan temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh langsung antara variabel iklim organisasi (X_1) terhadap partisipasi dalam pengambilan keputusan (X_2) diperoleh koefisien jalur sebesar 0.957. Dengan

demikian menyatakan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan guru terbukti.

Menurut Meylandani (2013:4) Iklim organisasi sebagai jumlah persepsi yang dimiliki oleh setiap pegawai terhadap organisasi kerja dan lingkungan sosial. Indikasi dari iklim organisasi dapat dapat dicontohkan seperti sistem komunikasi, tehnik motivasi, tingkat partisipasi bawahan dalam mengambil keputusan, hal ini dapat dijadikan untuk mendeskripsikan iklim organisasi

Pengaruh antara Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh langsung antara variabel iklim organisasi (X_1) dan partisipasi dalam pengambilan keputusan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0.112. Dengan demikian menyatakan bahwa ada pengaruh iklim organisasi dan terhadap kepuasan kerja guru terbukti

Pengaruh antara Partisipasi dalam pengambilan Keputusan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh langsung antara variabel iklim organisasi (X_1) dan partisipasi dalam pengambilan keputusan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0.580. Dengan demikian menyatakan bahwa ada pengaruh Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan terhadap kepuasan kerja guru terbukti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, pada bab ini akan dibicarakan kesimpulan, implikasi, dan saran yang bersifat sintetik dan sistematis, untuk lebih jelasnya akan dikemukakan satu persatu yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh langsung antara variabel iklim organisasi (X_1) terhadap Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2) diperoleh koefisien jalur sebesar 0.957. Dengan demikian menyatakan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan guru terbukti
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara variabel iklim organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0.112. Dengan demikian menyatakan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru terbukti.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh langsung antara variabel Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0.580. Dengan demikian menyatakan bahwa ada pengaruh Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan terhadap kepuasan kerja guru terbukti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi penelitian seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian ini perlu diberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

1. Kepala Sekolah Sekolah dasar di Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru disarankan meningkatkan iklim organisasi yang diterapkan saat untuk peningkatan kepuasan kerja guru meskipun secara kontiniu dan bertahap.
2. Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru sebaiknya membantu dan memudahkan kepala sekolah dalam mengambil keputusan yang tepat Kepala sekolah agar dapat mempertimbangkan segala kebijakan yang akan diambil dengan sebaik-baiknya sehingga tidak menimbulkan gejala yang

negatif dan mengganggu aktivitas sekolah yang telah ada yang akan mengakibatkan terganggunya kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru serta tenaga kependidikan lainnya. Untuk itu perlu adanya monitoring dari Dinas atau instansi terkait. Hal ini penting untuk mengetahui apakah kendala-kendalah kepala sekolah dalam mengambil keputusan dan melibatkan guru di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayudiarini, Natassia. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja*. Depok. Jurnal Manajemen. Vokasi: Vol 5, Nomor 3 Edisi Agustus 2013
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*, Internasional Edition
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosda.
- Prijatni, Andjar. 2010. *Pengaruh Supervisi, Kompensasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Semarang*. Jurnal Pendidikan. Vokasi: Vol 8, Nomor 2, Edisi September 2010.
- Riduwan. 2012. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali PERS.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi Teori Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Stephen P. Robbins. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima*, Jakarta: Erlangga
- Susanty, Ety. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka*. Jurnal Organisasi dan Manajemen Vokasi: Vol 8, Nomor 2, Edisi September 2012