

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU DI SMK NEGERI 3 BOYOLANGU TULUNGAGUNG

Sawal Sartono, Ina Amalia

[sawaltono16@gmail.com](mailto:sawaltono16@gmail.com)

Universitas Tulungagung

### *Abstract*

*Morale is the desire to do work more actively, so that the work will be expected to be better. Teacher morale is influenced by several factors, including job satisfaction and school culture. This study aims to determine and examine between theory and reality, that job satisfaction and a good school organisational culture have a positive effect on morale. The objects in this study are Job Satisfaction, School Organisation Culture and Teacher Morale at SMK Negeri 3 Boyolangu. The research location is at SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung which is located at Jl. Ki Mangun Sarkoro, Beji Village, Boyolangu District, Tulungagung Regency. In this study the method used is quantitative method. Data collection techniques in the study include: interviews, documentation, observation and questionnaires. The data analysis technique uses descriptive percentage analysis and multiple linear regression analysis. The independent variables in this study are job satisfaction (X1) and school organisational culture (X2) while the dependent variable is teacher morale (Y). The results of the study concluded: (1) Teachers' job satisfaction is in high criteria, as well as school organisational culture in good criteria, and teacher morale in high criteria. (2) There is an effect of job satisfaction on teacher morale by 26.52%. (3) There is an effect of school organisational culture on teacher morale by 8.06%. (4) There is an effect of job satisfaction and school organisational culture together on teacher morale with a contribution of 41.6% and the remaining 58.4% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, School Organisation Culture, Morale*

### **Abstrak**

Semangat kerja merupakan gairah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih baik. Semangat guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor kepuasan kerja dan budaya sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta mengkaji antara teori dan kenyataan, bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah yang baik berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Objek dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Sekolah dan Semangat Kerja Guru di SMK Negeri 3 Boyolangu. Lokasi penelitian yaitu pada SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung yang beralamat di Jl. Ki Mangun Sarkoro, Desa Beji Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung. Dalam penelitian ini metode yang digunakan

adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian meliputi : wawancara, dokumentasi, observasi dan angket. Teknik analisa data menggunakan analisis deskriptif presentase dan analisis regresi linier berganda. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1) dan budaya organisasi sekolah (X2) sedangkan variabel terikat adalah semangat kerja guru (Y). Hasil penelitian menyimpulkan: (1) Kepuasan kerja guru dalam kriteria tinggi, begitu pula dengan budaya organisasi sekolah dalam kriteria baik, dan semangat kerja guru dalam kriteria tinggi. (2) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru sebesar 26,52%. (3) Ada pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru sebesar 8,06%. (4) Ada pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah secara Bersama-sama terhadap semangat kerja guru dengan kontribusi sebesar 41,6 % dan sisanya yaitu 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Kata kunci: Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Sekolah, Semangat Kerja**

## 1. Pendahuluan

Guru merupakan komponen terpenting dari keseluruhan sistem pendidikan yang harus mendapat perhatian utama. Indikator ini selalu menjadi fokus strategis ketika berbicara tentang pendidikan, karena guru selalu terlibat dalam setiap komponen sistem Pendidikan (Nurani, 2024). Guru memegang peranan penting dalam pembangunan pendidikan, khususnya dalam pembangunan pendidikan yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga menentukan keberhasilan siswa, terutama dalam kaitannya dengan belajar mengajar. Semangat kerja seorang guru adalah suatu keadaan dimana seorang guru merasa nyaman, dihargai dan percaya diri untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih giat dan lebih baik (Isro'iyah, 2014). Ketika semangat kerja guru tinggi, guru merasa nyaman dengan dirinya sendiri dan dengan staf sekolah lainnya, sehingga hal ini dapat mempengaruhi perilaku dan prestasi belajar siswa. Semangat kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor kepuasan kerja dan budaya sekolah (Willis & Varner, 2018). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang atas pekerjaannya yang bisa dipengaruhi oleh supervisi, kondisi kerja dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang penting untuk meningkatkan semangat kerja guru. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, mengajar kurang bergairah, pencurian, prestasi yang rendah, perpindahan/pergantian guru merupakan akibat dari ketidakpuasan guru atas perlakuan organisasi terhadap dirinya (Rahmawati, 2022).

Budaya sekolah mengandung pengertian tata kehidupan sekolah serta norma-norma yang berlaku di lingkungan sekolah. Dengan demikian budaya sekolah merupakan persepsi, pikiran, ide, perilaku dan norma-norma yang diyakini warga sekolah dan berfungsi sebagai suatu pedoman serta memberi arah dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah. Budaya sekolah yang dikembangkan dengan adanya interaksi antar personil

sekolah dapat dijadikan pedoman dalam bertingkah laku oleh para personil sekolah. Budaya sekolah akan mempengaruhi segala aspek di sekolah, diantaranya bagaimana personil bertingkah laku, bagaimana guru melakukan proses pembelajaran di kelas, dan bagaimana guru meningkatkan kompetensinya (Hinde, 2017). Hal ini menggambarkan adanya ketidaksesuaian antara teori dan kenyataan, bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi yang baik berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Semangat Kerja Guru di SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung”.

Menurut (Prasetyo et al., 2021) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Definisi lain semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadudengan tujuan individu (Larasati, 2018). Moekijat (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2021) menyatakan bahwa semangat (moril) kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja guru adalah kondisi dimana guru melakukan pekerjaannya dengan lebih giat dan lebih baik sehingga tujuan yang diharapkan tercapai.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis (Duha, 2018). Purba et al., (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan Pendidikan (Isro'iyah, 2023). Dengan demikian dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah/organisasi.

Sulaksono (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi merujuk pada suatu sistem bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Amir (2014) juga menyatakan bahwa budaya organisasi sekolah adalah persepsi, pikiran, ide, perilaku dan norma-norma yang diyakini warga sekolah dan berfungsi sebagai suatu pedoman serta memberi arah dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah. Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua warga sekolah, dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah. Budaya sekolah yang kuat akan meningkatkan produktivitas dan fleksibilitas sekolah. Guru akan lebih berkomitmen terhadap sekolah dan lebih semangat bekerja sehingga akan berdampak pula pada peningkatan prestasi siswa (Alfattama, 2023). Guru memang bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan, namun guru merupakan titik sentral proses pendidikan. Untuk memajukan dunia pendidikan nasional, maka sudah seharusnya guru memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menjalankan tugas dan perannya yang super kompleks tersebut (Sudrajat, 2024). Guru dengan semangat kerja yang tinggi memiliki sifat yang positif. Seperti kesetiaan, optimis, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban (Subagyo, 2021).

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, rumusan hipotesis merupakan dasar dugaan sementara. Rumusan hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut: (1) Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru di SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung. (2) Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru di SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung. (3) Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru di SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung.

## 2. Metode

Objek penelitian dalam suatu riset sendiri dapat berupa sifat dari seseorang ataupun sekelompok orang. Kemudian ditemukan masalah atau pandangan dari kelompok orang yang perlu diteliti lebih mendalam. Objek penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Guru di SMK Negeri 3 Boyolangu. Lokasi penelitian yaitu pada SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung yang beralamat di Jl. Ki Mangun Sarkoro, Desa Beji Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung. Penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan mulai bulan Januari sampai dengan Juni 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung yang berjumlah 55 orang. Karena subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka penelitian ini adalah penelitian populasi karena semua subjek yang ada diteliti.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Pada variabel kepuasan kerja, penilaian dilakukan dengan 5 (lima) indikator, diantaranya kompensasi, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Berikut adalah tabel deskriptif kepuasan kerja:

No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%	Rata-rata
1	Sangat tinggi	>84% - 100%	4	7,27%	Tinggi
2	Tinggi	>68% - 84%	47	85,45%	
3	Cukup	>52% - 68%	4	7,27%	
4	Rendah	>36% - 52%	0	0,00%	
5	Sangat rendah	≥20% - 36%	0	0,00%	
Jumlah			55	100%	

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja, secara keseluruhan guru memiliki kepuasan kerja yang tinggi yaitu guru merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, adanya kesempatan promosi, pengawasan dari kepala sekolah, rekan kerja antar guru, dan pekerjaannya sebagai guru. Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 47 guru (85,45%) memiliki kepuasan kerja yang tinggi, 4 (7,27%) guru memiliki kepuasan kerja dalam kriteria sangat tinggi, selebihnya yaitu 4 (7,27%) guru memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi.

No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%
1	Sangat tinggi	>84% - 100%	5	9,09%
2	Tinggi	>68% - 84%	49	89,09%
3	Cukup	>52% - 68%	1	1,82%
4	Rendah	>36% - 52%	0	0,00%
5	Sangat rendah	≥20% - 36%	0	0,00%
Jumlah			55	100%

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Pekerjaan

Pada tabel 2. menunjukkan bahwa 49 (89,09%) guru memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya artinya guru sudah puas dengan pekerjaannya sebagai guru yang merupakan tugas yang menarik dan selalu menuntut guru untuk selalu belajar. Sebanyak 5 (9,09%) guru memiliki kepuasan yang sangat tinggi terhadap pekerjaannya, dan 1 (1,82%) guru memiliki kepuasan yang cukup tinggi terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh persentase sebesar 85,45% termasuk dalam kriteria tinggi. Apabila dilihat dari indikator kompensasi, secara keseluruhan guru memiliki kepuasan yang tinggi terhadap kompensasi, dimana guru sudah puas dengan kompensasi yang sudah diberikan tepat waktu dan bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Pada indikator kesempatan promosi guru memiliki kepuasan yang tinggi terhadap kesempatan promosi, dimana kepala sekolah sudah menghargai hasil kerja para guru dan memberikan promosi jabatan kepada guru yang berprestasi.

Pada indikator pengawasan dalam kriteria tinggi, pengawasan dilakukan secara kontinyu oleh kepala sekolah sehingga guru merasa diperhatikan oleh kepala sekolah. Pada indikator rekan kerja, secara keseluruhan dalam kriteria tinggi, artinya guru merasa puas dengan rekan kerja yang bisa diajak bekerja sama dalam bekerja sehingga tercipta

hubungan kekeluargaan yang baik antar guru di SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung. Indikator pekerjaan juga dalam kriteria tinggi, artinya guru sudah puas dengan pekerjaannya sebagai guru yang merupakan tugas yang menarik dan selalu menuntut guru untuk selalu belajar. Jadi, secara keseluruhan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung sudah tinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi sekolah di SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung termasuk dalam kriteria baik. Hal ini berarti budaya organisasi sekolah mempengaruhi semangat kerja guru. Dilihat dari indikator keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati dalam kriteria baik, artinya perilaku, kebiasaan, dan bahasa umum warga sekolah yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh warga sekolah sudah baik. Norma tentang standar perilaku anggota sekolah di SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung juga sudah baik. Nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung baik, dimana seluruh warga sekolah sudah memperhatikan aspek *input*, proses, dan *output* pendidikan di SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung sehingga sekolah mampu berprestasi, baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Adapun ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi di SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung dalam kriteria baik, artinya warga sekolah dalam berperilaku dan bertindak sudah mematuhi ketentuan dan peraturan sekolah. Iklim organisasi di SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung juga baik, dimana penataan lingkungan kerja baik fisik maupun sosialnya sudah kondusif dan menyenangkan sehingga mendukung semangat kerja guru.

Dari hasil analisis deskriptif persentase secara keseluruhan menunjukkan bahwa semangat kerja guru di SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung sudah tinggi. Guru memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap sekolah. Indikator perasaan senang terhadap pekerjaan juga dalam kriteria tinggi, artinya guru merasa bangga dan senang dalam melakukan pekerjaannya sebagai guru. Indikator optimis juga dalam kriteria tinggi, artinya guru selalu mempunyai keinginan untuk lebih maju dan berprestasi dalam bekerja. Sikap ketaatan kepada kewajiban juga tinggi, dimana guru sudah mematuhi peraturan sekolah, diantaranya datang ke sekolah tepat waktu, menyiapkan rencana pembelajaran sebelum mengajar dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja salah satunya adalah kepuasan kerja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru di SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung, ditunjukkan apada thitung sebesar 4,334 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru akan berpengaruh terhadap optimalnya semangat kerja guru, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja guru akan diikuti turunnya semangat kerja guru. Besarnya pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 26,52%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa gambaran mengenai kepuasan kerja sebagian besar dalam kriteria tinggi sebesar 85,45%, diikuti pula guru yang memiliki semangat kerja tinggi sebesar 78,18%.

Meningkatnya semangat kerja guru tidak lepas dari kepuasan kerja sebagai salah

satu faktor yang ikut mendukung. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan pendidikan. Kepuasan kerja memiliki arti yang penting untuk meningkatkan semangat kerja guru. Guru yang merasa puas dengan kompensasi yang diperoleh, adanya kesempatan promosi, pengawasan dari atasan, rekan kerja, dan dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif sehingga akan memacu untuk lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Hal ini sesuai dengan teori keadilan yang dikembangkan Adam (dalam Wexley dan Yuki, 2003:130) yang memandang kepuasan adalah seseorang terhadap keadilan atau kewajaran imbalan yang diterima, dalam hal ini guru merasa puas jika rasio antara input (misalnya, pendidikan guru, pengalaman mengajar, jumlah jam mengajar, banyaknya usaha yang dicurahkan pada sekolah) sesuai dengan output (misalnya, upah/gaji, penghargaan, promosi (kenaikan pangkat) dibandingkan dengan guru lain di sekolah yang sama atau di sekolah lain pada input dan output yang sama. Oleh karena itu sangat jelas bahwa kepuasan kerja mempengaruhi semangat kerja.

Selain dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, semangat kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor budaya sekolah. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru, ditunjukkan pada thitung sebesar 2,138 dengan signifikansi  $0,037 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi sekolah akan berpengaruh terhadap optimalnya semangat kerja guru, dan sebaliknya semakin buruk budaya organisasi sekolah akan diikuti penurunan semangat kerja guru. Besarnya pengaruh semangat kerja terhadap budaya organisasi sekolah sebesar 8,06%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa gambaran mengenai budaya organisasi sekolah dalam kriteria baik sebesar 94,55% diikuti pula guru yang memiliki semangat kerja tinggi sebesar 78,18%.

Budaya sekolah yang dikembangkan dengan adanya interaksi antar personil sekolah dapat dijadikan pedoman dalam bertingkah laku oleh para personil sekolah. Budaya sekolah akan mempengaruhi segala aspek di sekolah, diantaranya bagaimana personil bertingkah laku, bagaimana guru melakukan proses pembelajaran di kelas, dan bagaimana guru meningkatkan kompetensinya (Hinde, 2002). Budaya organisasi sekolah yang terdiri dari nilai, norma, keyakinan, peraturan, dan iklim organisasi yang positif akan mempengaruhi terselenggaranya pendidikan yang bermutu tinggi sehingga mampu meningkatkan motivasi guru untuk lebih bersemangat dalam menjalankan peran, tugas, dan komitmennya dalam mensukseskan pembelajaran. Hal ini juga berarti bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap semangat kerja guru.

Adapun hasil penelitian secara simultan diperoleh F hitung sebesar 18,501 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti ada pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru di SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung. Besarnya pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru di SMK Negeri 3 Boyolangu Tulungagung diketahui dari  $R^2$  sebesar 0,416 atau 41,6 % dan sisanya yaitu 58,4% dari semangat kerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

#### 4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut: (1) Kepuasan kerja guru dalam kriteria tinggi, begitu pula dengan budaya organisasi sekolah dalam kriteria baik, dan semangat kerja guru dalam kriteria tinggi. (2) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru sebesar 26,52%. (3) Ada pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru sebesar 8,06%. (4) Ada pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap semangat kerja guru dengan kontribusi sebesar 41,6 % dan sisanya yaitu 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah hendaknya melakukan pengawasan kerja yang lebih adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan guru sehingga para guru merasa bahwa dirinya diperhatikan dan merupakan bagian yang penting dari sekolah. Penelitian ini masih terdapat keterbatasan pengukuran dikarenakan hanya menggunakan dua variabel yaitu kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah dalam melihat pengaruhnya terhadap semangat kerja guru. Sebaiknya penelitian selanjutnya tidak hanya menggunakan variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah untuk mengetahui pengaruhnya terhadap semangat kerja guru, namun bisa menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan lain- lain. Serta tidak sebatas pada satu sekolah saja, akan tetapi perlu pembandingan dengan sekolah lain.

#### 5. Referensi

- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49.
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Deepublish.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*.
- Gusman, S. A. (2017). *Manajemen/Administrasi Kepegawaian*. academia.edu.
- Hinde, E. R. (2017). School culture and change: An examination of the effects of school culture on the process of change. *Essays in Education*, 12(3), 1–12.
- Indrawan, I. (2020). Manajemen Personalia dan Kearsipan Sekolah. *Jateng: Lakeisha*.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Rakhmawati, H., Widhajati, E., Nurani, N., & Maulida, R. (2024). How the Quality of Plut Services and Assistance Can Increase MSME Sales in Tulungagung. *JMM17 : Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 11(1), 58-68



- Sartono, S., & Kurnianto, B. T. (2020). ENTREPREUNERSHIP AND SOCIAL ENTREPREUNERSHIP IN FARMING. In INTERNATIONAL SEMINAR (Vol. 2, pp. 19-32).
- Subagyo, B., Alfattama, L. C., & Hapsari, T. (2021). THE IMPLEMENTATION OF THE EXCELLENT SERVICE CONCEPT IN MEETING CUSTOMER EXPECTATIONS AT SUMBERGEMPOL GAS STATION IN TULUNGAGUNG. In INTERNATIONAL SEMINAR (Vol. 3, pp. 1-11).
- Sudrajat, D., Utomo, F. C., Nurani, N., Cakranegara, P. A., & Damanik, D. (2024, March). Mapping economic research in last five years using bibliometric method: A research from Indonesia and Malaysia. In AIP Conference Proceedings (Vol. 2927, No. 1). AIP Publishing.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.*