

BAB V

SIMPULAN

5.5 Simpulan

Simpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya iklim sekolah, gaya pengambilan keputusan pimpinan, serta kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja dan niat guru untuk tetap tinggal di institusi Pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah yang kondusif dan gaya kepemimpinan yang inklusif tidak hanya berperan dalam meningkatkan kinerja guru, tetapi juga secara langsung dan tidak langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan keinginan guru untuk bertahan di tempat kerja mereka. Kinerja guru terbukti memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja, yang kemudian memperkuat niat guru untuk tetap tinggal. Temuan ini mendukung teori bahwa kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki peran sentral dalam membangun komitmen guru terhadap institusi, seperti yang dipaparkan oleh Griffeth et al. (2000), Asrin Randelangi et al., 2022 dan Qian & Balwi (2024).

Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi dari faktor-faktor kepemimpinan dan iklim sekolah dengan kinerja dan kepuasan kerja, serta pengaruhnya terhadap niat guru untuk bertahan, yang jarang dibahas secara terintegrasi dalam konteks pendidikan. Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan bagi literatur pendidikan dengan menekankan pentingnya pendekatan manajerial yang berfokus pada penciptaan

lingkungan kerja positif dan pengambilan keputusan partisipatif untuk mempertahankan tenaga pengajar yang berkualitas. Dalam konteks praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pimpinan sekolah dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pengajaran melalui perbaikan iklim sekolah, kepuasan kerja, serta gaya kepemimpinan yang inklusif.

5.6 Implikasi / Manajerial

Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas pemahaman tentang keterkaitan antara iklim sekolah, gaya pengambilan keputusan pimpinan, kepuasan kerja, kinerja guru, dan niat untuk tetap tinggal di institusi pendidikan. Temuan ini mendukung teori Griffeth et al. (2000) dan teori Qian & Balwi (2024) tentang pentingnya kualitas lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi. Dengan menunjukkan bahwa kinerja guru memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk tetap tinggal, penelitian ini menegaskan bahwa faktor internal organisasi, seperti iklim sekolah dan kepuasan kerja, adalah elemen kunci dalam meningkatkan retensi guru di sekolah. Selain itu, penelitian ini memperkuat teori Wartenberg et al. (2023) tentang peran kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja profesional, khususnya dalam bidang pendidikan. Temuan ini memberikan dasar teori yang kuat untuk penelitian lebih lanjut tentang

faktor-faktor organisasi yang mendukung kualitas dan stabilitas tenaga pengajar dalam berbagai konteks pendidikan.

Implikasi Praktis

Penelitian ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi manajemen sekolah dan pengambil kebijakan di sektor pendidikan. Pertama, dengan memahami bahwa iklim sekolah yang positif dan gaya pengambilan keputusan pimpinan yang inklusif dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, pimpinan sekolah disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan partisipatif. Sekolah dapat menerapkan program yang memperkuat hubungan antar guru, mendukung kolaborasi, dan membangun budaya organisasi yang menghargai kontribusi setiap anggota. Kedua, pimpinan sekolah perlu mempertimbangkan gaya pengambilan keputusan yang melibatkan para guru dalam proses strategis, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat komitmen mereka terhadap institusi. Dengan menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan tenaga pengajar, sekolah dapat meningkatkan retensi guru dan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Hal ini juga relevan bagi pengambil kebijakan pendidikan yang ingin memastikan stabilitas tenaga pengajar di sekolah-sekolah dengan merancang kebijakan yang mendukung lingkungan kerja positif dan kepemimpinan partisipatif.

Hasil ini mengindikasikan bahwa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan oleh pimpinan serta menciptakan iklim sekolah yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Kinerja dan kepuasan kerja

guru yang tinggi, pada akhirnya, akan mendorong guru untuk lebih lama bertahan atau memiliki niat untuk tinggal di sekolah tersebut.

5.7 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman mengenai pengaruh iklim sekolah, gaya pengambilan keputusan pimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja guru terhadap niat untuk tetap tinggal di sekolah, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui dan dipertimbangkan dalam interpretasi hasil penelitian ini.

1. Ukuran dan Karakteristik Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel yang terdiri dari 190 guru di 7 kota besar di Pulau Jawa dan merupakan sampel yang kecil, meskipun ukuran sampel ini cukup untuk analisis statistik menggunakan SmartPLS 3, keterbatasan geografis dan karakteristik demografis sampel dapat mempengaruhi generalisasi hasil penelitian. Sampel yang homogen, hanya berasal dari sekolah Yayasan Marsudirini saja atau hanya dari tingkat pendidikan tertentu, mungkin tidak mencerminkan variasi yang lebih luas di lingkungan pendidikan yang berbeda. Dan sampel responden yang dipilih dengan masa kerja minimal 2 tahun yang menunjukkan belum bisa mewakili masa kerja guru yang sudah keluar dari sekolah – sekolah di Yayasan Marsudirini.
2. Penelitian ini meliputi metode pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner mandiri, yang rentan terhadap bias, seperti social desirability bias, di mana responden mungkin memberikan jawaban

yang lebih diterima secara sosial daripada yang sebenarnya. Selain itu, pertanyaan dalam bentuk pernyataan tertutup menghasilkan jawaban yang terbatas, dan keterbatasan dalam pengumpulan data secara online atau tatap muka dapat mempengaruhi tingkat respons serta kualitas data yang diperoleh. Di samping itu, desain penelitian yang bersifat cross-sectional membatasi kemampuan untuk menentukan hubungan sebab-akibat secara definitif antara variabel-variabel yang diteliti, sedangkan desain longitudinal yang mengamati perubahan variabel seiring waktu dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antar variabel.

3. Penelitian ini menggunakan topik yang sensitif, di mana responden mungkin merasa enggan untuk memberikan jawaban yang jujur atau lengkap terkait isu-isu pribadi, yang dapat mempengaruhi validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan.

5.8 Saran Penelitian

Untuk mengatasi keterbatasan-keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan beberapa langkah berikut:

1. Memperluas Sampel Penelitian

Melibatkan lebih banyak responden dari berbagai jenis sekolah (negeri dan swasta) serta dari berbagai lokasi geografis untuk meningkatkan generalisasi hasil. Menggunakan sampel semua responden yang ada di sekolah tersebut.

2. Menggunakan Metode Pengumpulan Data yang Beragam

Kombinasi antara kuesioner dengan bentuk pertanyaan terbuka dan metode wawancara mendalam dapat membantu mengurangi bias dan meningkatkan validitas data.

3. Untuk mengatasi keterbatasan terkait topik sensitif, disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data yang anonim, mendesain kuesioner dengan bahasa netral, memberikan penjelasan yang jelas tentang tujuan penelitian, melatih peneliti dalam menangani isu sensitif, dan mempertimbangkan pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam.

Dengan memperhatikan keterbatasan-keterbatasan ini dan menerapkan saran-saran tersebut, penelitian di masa mendatang dapat memberikan kontribusi yang lebih luas dan mendalam terhadap pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas dan stabilitas tenaga pengajar di dunia pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Qawi, Noori., Hamdan, Said., Sayeed, Naqibullah, Orfan., Siti, Nisrin, Mohd, Anis. (2024). The influence of school climate on high school teachers' job satisfaction in a conflict-affected country. *International Journal of Evaluation and Research in Education*. doi: 10.11591/ijere.v13i1.22890
- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation and Knowledge*, 4(2), 104–114. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.07.003>
- Aria, A., Jafari, P., & Behifar, M. (2019). Authentic Leadership and Teachers' Intention to Stay: The Mediating Role of Perceived Organizational Support and Psychological Capital. *World Journal of Education*, 9(3), 67. <https://doi.org/10.5430/wje.v9n3p67>
- Arthur. (2023). Teacher retention in challenging schools: please don't say goodbye!. *Teachers and Teaching*. doi: 10.1080/13540602.2023.2201423
- Asrin Randelangi, Murdjani Kamaluddin, Endro Sukotjo, Alida Palilati, Yusuf, & Nursaban Rommy Suleman. (2022). The influence of leadership style, teamwork and organizational learning on performance through job satisfaction of state vocational school teachers. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 16(2), 089–100. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.16.2.1071>
- Azeem, M. U., Bajwa, S. U., Shahzad, K., & Aslam, H. (2020). Psychological contract violation and turnover intention: The role of job dissatisfaction and work disengagement. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1291–1308.
- Barnová, S., Treľová, S., Krásna, S., Beňová, E., Hasajová, L., & Gabrhelová, G. (2022). Leadership Styles, Organizational Climate, and School Climate Openness from the Perspective of Slovak Vocational School Teachers. *Societies*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/soc12060192>
- Belinda, Gimbert., Ryan, Kapa. (2022). Mid-career Teacher Retention: Who Intends to Stay, Where, and Why? *Journal of education human resources*. doi: 10.3138/jehr-2020-0037
- Bumay, A. F., Hariri, H., & Rini, R. (2023). Teacher Performance: Factors Influencing Teacher Performance. *International Journal of Educational Management and Innovation*, 4(3), 181–193. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v4i3.8213>
- Chakrabarty, A., Gulati, K., Jadhav Assistant Professor, K. R., Chaudhary Assistant Professor, V., Jyoti, G., Patel Assistant Professor, A. A., Jadhav, K.

- R., Shenoy, S. V, Chaudhary, V., & Patel, A. A. (2021). An Investigation on the Relationship between Employee Job Satisfaction and Organizational Performance with Particular reference to the Manufacturing Industry An Investigation on the Relationship between Employee Job Satisfaction and Organizational Perform. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 12(9), 3481–3493.
<https://www.researchgate.net/publication/354751760>
- Ching, C. C., Bebos, B. S., & Naparan, G. B. (2023). I Stay Long: A Phenomenological Study of Faculty Members Serving Many Years in A Private Educational Institution. *Canadian Journal of Educational and Social Studies*. 3(1), 84–95. <https://doi.org/10.53103/cjess.v3i1.115>
- Chinyere, Attah., Joseph, Orji. (2024). Staying in career: An Interactive Approach to Career Management and Strategic Organizational Performance. *African Journal of Politics & Administrative Studies*. doi: 10.4314/ajpas.v17i1.48
- Cohen, J., McCabe, E. M., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers College Record*, 111(1), 180–213. <https://doi.org/10.1177/016146810911100108>
- Daniel, Schuster. (2022). Choosing to stay. <https://doi.org/10.17760/D20439284>
- Danisi, C., Dustin, M., Ferreira, N., & Held, N. (2021). The Decision-Making Procedure. *IMISCOE Research Series*, 27(4), 179–258.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-69441-8_6
- Digdowniseiso, K. (2017). Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis. In *Universitas Pendidikan Indonesia* (Vol. 1).
- Elsahoryi, N. A., Alathamneh, A., Mahmoud, I., & Hammad, F. (2022). Association of salary and intention to stay with the job satisfaction of the dietitians in Jordan: A cross-sectional study. *Health Policy OPEN*, 3(September 2021), 100058. <https://doi.org/10.1016/j.hlopen.2021.100058>
- Faller, H., Kohlmann, T., Zwingmann, C., & Maurischat, C. (2006). Exploratory and confirmatory factor analysis. *Rehabilitation*, 45(4), 243–248.
<https://doi.org/10.1055/s-2006-940029>
- Fasieh, M. F. I., Thoyib, A., & Suryadi, N. (2023). Job Satisfaction as a Mediator of Spiritual Leadership and Intention to Stay of Teaching Personnel. *Journal of Business and Management Review*, 4(3), 180–195.
<https://doi.org/10.47153/jbmr43.6422023>
- Ganon-Shilon, S., Tamir, E., & Schechter, C. (2021). Principals' sense-making of resource allocation within a national reform implementation. *Educational Management Administration and Leadership*, 49(6), 921–939.
<https://doi.org/10.1177/1741143220921191>
- Good, T. L., & Lavigne, A. L. (2015). Problemas de estabilidade de desempenho dos professores não são novos: Limitações e possibilidades. *Education*

- Policy Analysis Archives*, 23, 1–16. <https://doi.org/10.14507/epaa.v23.1916>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Hair, J. F., & Brunsveld, N. (2019). Essentials of business research methods. In *Essentials of Business Research Methods*. <https://doi.org/10.4324/9780429203374>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Evaluation of Formative Measurement Models*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_5
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (1998). Exploring the Principal's Contribution to School Effectiveness: 1980-1995. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(2), 157–191. <https://doi.org/10.1080/0924345980090203>
- Ishtiaq, M. (2019). Book Review Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. *English Language Teaching*, 12(5), 40. <https://doi.org/10.5539/elt.v12n5p40>
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). *Job satisfaction: Subjective well-being at work*.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). A Review of Transformational School Leadership Research 1996–2005. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 177–199. <https://doi.org/10.1080/15700760500244769>
- Lucita, Lofranco, Ontong. (2022). School Culture, Leadership Style, and Emotional Intelligence: Impact on School Climate. *Liceo journal of higher education research*. doi: 10.7828/ljher.v18i1.1604
- Mailool, J., Kartowagiran, B., Retnowati, T. H., Wening, S., & Putranta, H. (2020). The effects of principal's decision-making, organizational commitment and school climate on teacher performance in vocational high school based on teacher perceptions. *European Journal of Educational Research*, 9(4), 1675–1687. <https://doi.org/10.12973/EU-JER.9.4.1675>
- Malik, N. (2020). The Influence of Turnover Factors Toward Employees' Intention to Stay: A Case Study in Indonesian Islamic Universities. *Jurnal Teknik Industri*, 21(1), 80-91. doi:<https://doi.org/10.22219/JTIUMM.Vol21.No1.80-9>
- McCain, J. (2005). Making a difference. In *Advance for nurse practitioners* (Vol. 13, Issue 9). Routledge.
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J. H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample size for survey research: Review and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), i–xx.

[https://doi.org/10.47263/jasem.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/jasem.4(2)01)

- Norliani, N., Suriansyah, A., & Aslamiah, A. (2022). The Effect of School Climate, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Teacher Achievement. *International Journal of Social Science And Human Research*, 05(12), 5307–5312. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-09>
- Oluwakemi, Aladenusi., Kolawole, Olanrewaju, Ayodele. (2014). Counterproductive Behaviour and Job Performance among Secondary School Teachers: School Climate as a Mediator.. *Journal of Education and Practice*
- O'Rourke, N., & Hatcher, L. (2013). Factor Analysis and Structural Equation Modeling Second Edition - SAS Institute 2013. *The Companion to Language Assessment*, 1224–1244. <http://doi.wiley.com/10.1002/9781118411360.wbcla114>
- Pai, Peng. (2022). Examining the Relationship Between the Aspects of School Working Conditions and Teachers' Intent to Stay as Mediated by Job Satisfaction. *European scientific journal*.doi: 10.19044/esj.2022.v18n12p213
- Press, H. (2013). *Human Sciences Research Council: Review*. 11(4), 1–29.
- Petros, Woldu, Fessehatsion., Pai, Peng. (2022). 2. Examining the Relationship Between the Aspects of School Working Conditions and Teachers' Intent to Stay as Mediated by Job Satisfaction. *European scientific journal*. doi: 10.19044/esj.2022.v18n12p213
- Pugliese, D., & Senna, H. (2018). Business Decision Making: Studying the Competence of Leaders. *Revista de Gestão e Projetos*, 09(02), 01–19. <https://doi.org/10.5585/gep.v9i2.640>
- Qian,H.;Balwi,M.K.B.M. (2024).Understanding the Complexity of Intention to Stay: Influencing Factors and Strategic Insights for Enhancing Employee Retention.Advances in Economics, Management and Political Sciences,93,129-135. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/93/20241126>
- Qian, H., & Balwi, M. K. B. M. (2024). Understanding the Complexity of Intention to Stay: Influencing Factors and Strategic Insights for Enhancing Employee Retention. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 93(1), 129–135. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/93/20241126>
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestao*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
- Rockoff, J. E. (2004). The impact of individual teachers on student achievement: Evidence from panel data. *American Economic Review*, 94(2), 247–252. <https://doi.org/10.1257/0002828041302244>
- Romadhoni, Y. T., Noermijati, N., Moko, W., & Nazzal, A. (2020). The Effects of

- Job Satisfaction To Intention To Leave. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(3), 401–411. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.03.01>
- Sala, G. (2023). Motivation of High School Teachers, and its Effects on their Level of Performance and Turn-Over Rate. *AIDE Interdisciplinary Research Journal*, 2(1), 151–173. <https://doi.org/10.56648/aide-irj.v2i1.26>
- Salameh, N., & Benkohila, N. (2024). *The Impact of Job Satisfaction on Teachers' Performance in the UAE*. Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-56121-4_2
- Shahzad, S., Naoreen, B., Jalal, H., Ayub, U., & Arshad, M. (2022). The Pivotal Effect Of Psychological Capital On Turnover Intentions: A Case Of Primary School Teachers. *Webology* (ISSN: 1735-188X), 19(2).
- Soe, H. Y., & Alegado, P. J. E. (2024). The impacts of school climate on teachers' job satisfaction: An analysis of Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 national data. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi [Journal of Theoretical Educational Science]*, 17(3), 676-697.
- Simaremare, A., Rahman, A., Meftah, M., Baharuddin, & Ampera, D. (2023). The Existence of Teacher Leadership and School Climate Impact on Teacher Performance. *International Journal of Education in Mathematics, Science and Technology*, 11(6), 1518–1536. <https://doi.org/10.46328/ijemst.3819>
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: From assessment to intervention*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003250616>
- Stronge, J. H. (2012). Teacher Evaluation and School Improvement: Improving the Educational Landscape1. *Evaluating Teaching*, 2–24. <https://doi.org/10.4135/9781412990202.d4>
- Suriagiri, S., Akrim, A., & Norhapizah, N. (2022). Cypriot Journal of Educational. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(7), 2523–2537.
- Taherdoost, H., & Mitra Madanchian. (2023). Decision Making: Models, Processes, Techniques. *Cloud Computing and Data Science*, August, 1–14. <https://doi.org/10.37256/ccds.5120233284>
- Takeaways, K. (1991). *Herzberg's Two-Factor Theory Of*. 1–13.
- Tehseen, S., & Ul Hadi, N. (2015). Factors influencing teachers' performance and retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 233–244. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p233>
- Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., & Higgins-D'Alessandro, A. (2013). A Review of School Climate Research. In *Review of Educational Research* (Vol. 83, Issue 3). <https://doi.org/10.3102/0034654313483907>
- the-effects-of-teacher-ability-motivation-and-work-situation-1cuwb3pz6k.pdf*. (n.d.).
- Uraon, R. S., & Kumarasamy, R. (2024). The impact of justice perceptions of

- performance appraisal practices on job satisfaction and intention to stay: the mediating role of job engagement. *Employee Relations*, 46(2), 408–431. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2022-0328>
- Vartika, Dutta., Sangeeta, Sahney. (2016). 22. School Leadership and Its Impact on Student Achievement: The Mediating Role of School Climate and Teacher Job Satisfaction.. *International Journal of Educational Management*. doi: 10.1108/IJEM-12-2014-0170
- Virgana & Kasyadi (2022). Teachers' performance effectiveness: Analysis of leadership style, work environment and trust. *Cypriot Journal of Educational Science*. 17(10), 3712-3728. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i10.7047>
- Wang, M. Te, & Degol, J. L. (2016). School Climate: a Review of the Construct, Measurement, and Impact on Student Outcomes. In *Educational Psychology Review* (Vol. 28, Issue 2). <https://doi.org/10.1007/s10648-015-9319-1>
- Wang, X., & Chen, Q. (2022). *Analysis of the Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Tendency of Teachers in Dongguan Private Universities Based on SPSS*. Atlantis Press International BV. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-044-2_78
- Wartenberg, G., Aldrup, K., Grund, S., & Klusmann, U. (2023). Satisfied and High Performing? A Meta-Analysis and Systematic Review of the Correlates of Teachers' Job Satisfaction. In *Educational Psychology Review* (Vol. 35, Issue 4). Springer US. <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09831-4>
- Xiaowei, Y. (2022). A Conceptual Model of Decision-Making Skills Towards Leadership Effectiveness in Higher Education Institutions in China. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 1(05), 42–51. <https://doi.org/10.56982/dream.v1i05.49>
- Xin-Ying, Han., Qian, Xu., Junhu, Xiao. (2022). The Influence of School Atmosphere on Chinese Teachers' Job Satisfaction: The Chain Mediating Effect of Psychological Capital and Professional Identity. *Behavioral science*. doi: 10.3390/bs13010001
- Yanto, S., Widodo, S., & Susetyo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawainegeri Sipil Di Kota Lubuklinggau. *The Manager Review*, 4(1), 59–60. <https://doi.org/10.33369/tmr.v4i1.25849>

Lampiran

KUISIONER PENELITIAN

Gaya pengambilan keputusan pimpinan (*Principal's Decisions making*)

1. Saya melihat bahwa dalam setiap pertemuan, kepala sekolah menjelaskan permasalahan sebelum dibahas.
2. Saya merasa saat pengambilan keputusan kepala sekolah didasarkan pada data yang dapat dipercaya.
3. Saya merasa kepala sekolah dapat menganalisa permasalahan dengan baik.
4. Saya merasa kepala sekolah dapat memilih alternatif terbaik untuk setiap permasalahan yang dihadapi Sekolah.
5. Saya merasa kepala sekolah mengambil keputusan berdasarkan kesepakatan bersama.
6. Saya merasa kepala sekolah mengawasi pelaksanaan keputusan.
7. Saya merasa kepala sekolah mengevaluasi pelaksanaan keputusan.

Iklm sekolah (*School Climate*)

1. Saya melihat lingkungan sekolah terlihat bersih dan terawat.
2. Saya merasa terdapat keharmonisan antara guru, staf dan kepala sekolah.
3. Saya merasa terdapat pembagian tugas yang jelas antara guru dan staf sekolah.
4. Saya merasa semua guru dan staf mematuhi peraturan sekolah.

Kinerja Guru (*Teacher Performance*)

1. Saya berusaha membekali siswa dengan pengetahuan yang memadai.
2. Saya bekerja untuk mencapai prestasi.
3. Saya memanfaatkan media pembelajaran yang tepat untuk menunjang proses pembelajaran.
4. Saya dapat menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan belajar.

5. Saya mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional.
6. Saya mempersiapkan alat-alat pembelajaran untuk menunjang proses pengajaran.
7. Saya senang mendapat saran dan bimbingan dari pembimbing mengenai kemajuan saya.

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*)

1. Saya ingin pindah ke sekolah lain jika memungkinkan.
2. Saya menikmati bekerja di sekolah ini.
3. Saya akan merekomendasikan sekolah ini sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
4. Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya.

Niat untuk Tetap (*Intentions to stay*)

1. Saya berencana untuk tetap pada pekerjaan saya saat ini selama mungkin.
2. Saya akan menghabiskan sisa karir saya di bidang pekerjaan ini.
3. Meskipun pekerjaan ini tidak memenuhi semua harapan saya, saya tidak akan meninggalkan pekerjaan ini.
4. Tidak ada keadaan yang dapat memaksa saya untuk meninggalkan pekerjaan saya.
5. Saya berencana untuk mempertahankan pekerjaan ini selama 2-3 tahun