

JURNAL ISLAMII

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA



JURNAL ISLAMII

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA

Vol. II No. 1 Januari - Maret 2022

Vol. II No. 1 Januari - Maret 2022

ISSN : 2775 - 2364

JURNAL ISLAMII

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA



PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Jl. Willem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

## **HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI MTS MUHAMMADIYAH 01 MEDAN**

Isdayani, Amiruddin Siahaan, Makmur Syukri

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Jl. Williem Iskandar Ps, V Medan Estate Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang

Sumatera Utara

*e-mail* : [yaniisda552@gmail.com](mailto:yaniisda552@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MTs Muhammadiyah 01 Medan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel dengan menggunakan skala likers. Kemudian dengan teknik pengumpulan data dan teknik analisis data, penelitian ini dilakukan di MTs Muhammadiyah 01 Medan. Subjek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru, sedangkan respondennya adalah kepala sekolah dan guru.

Hal ini dapat dilihat bahwa hasil uji linearitas menunjukkan nilai Sig. *Linearity*  $0,047 < 0,05$  dan nilai Sig. *deviation from linearity*  $0,132 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah linier dengan variabel Kepuasan Kerja Guru memiliki hubungan linear.

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table ( $0,736 > 0,533$ ), sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  "Tidak terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru" ditolak. Sebaliknya  $H_a$  "Terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru" diterima.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru

### **PENDAHULUAN**

Sekolah sebagai organisasi pendidikan memerlukan pemimpin yang menaruh perhatian terhadap aspek kepuasan kerja karena kepuasan kerja merupakan tanda suatu organisasi itu dikelola dengan baik dan untuk menunjang kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan guru akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitasnya. Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang

diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Artinya, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. (Wibowo, 2014)

Guru merupakan salah satu komponen yang berperan utama dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka dari itu kepuasan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan bagi guru dimana hal tersebut mampu mempengaruhi cara guru dalam hal apapun yang mana dapat berpengaruh terhadap kualitas dan tujuan dari sekolah tersebut. Guru harus mampu menyusun program dengan baik, serta mampu membangkitkan motivasi siswa untuk rajin belajar dengan tertib, teratur dan terarah, untuk itu guru sepatutnya diberi apresiasi yang baik, fasilitas yang cukup dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalitasnya sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi guru.

Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dan begitu juga sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pendidikan.

Hal ini dapat diketahui bahwa adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan pemberdayaan guru yang optimal akan memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Untuk itulah kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dapat dilakukan melalui: 1). Menciptakan hubungan yang harmonis di antara guru melalui berbagai kegiatan informal misalnya mengadakan lomba olahraga, 2). Menciptakan suasana yang dapat menunjang peningkatan kepuasan guru misalnya dengan menyediakan sarana dan peralatan pembelajaran dan lain-lain. (Pujiyanti, 2011)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah di MTs Muhammadiyah 01 Medan merupakan salah satu faktor penentu yang cukup dominan bagi setiap guru dalam bekerja, khususnya dalam peningkatan kepuasan kerja guru. Ketika kepuasan kerja diperoleh, maka tugas dan tanggung jawab guru sesuai dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional meliputi mendidik, mengajar, dan melatih sebagai sebuah kesadaran atau kebutuhan guru dalam menjalankan profesinya. Atas dasar itulah peneliti tertarik untuk mengajukan judul yang berkenaan dengan “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MTs Muhammadiyah 01 Medan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership* yang berarti *being a leader power of leading the qualities of leader*, yang berarti kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Dalam bahasa Indonesia pemimpin disebut pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, dan sebagainya.

Dalam bahasa Arab, kepemimpinan sering diterjemahkan dengan *al-riayah, al-imarah, al-qiyadah, atau al-za'amah*. Akan tetapi, untuk menyebut kepemimpinan pendidikan, para ahli menggunakan istilah qiyadah tarbawiyah. Kata *al-ri'ayah* atau *ra'in* diambil dari hadits Nabi: *Kullukum ra'in wa kullukum masulun an ra'iyatibi* (setiap orang di antara kamu adalah pemimpin yang bertugas memelihara dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya). (Amiruddin Siahaan, Rahmat Hidayat 2017)

Menurut Marno dan Triyo Suppriyatno kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan usaha kerja sama serta memelihara iklim yang kondusif dalam kehidupan organisasi. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat mengintegrasikan orientasi tugas dengan orientasi hubungan manusia. (Amiruddin Siahaan dan Rustam, 2016)

Menurut Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Sejalan dengan itu, Thoaha menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar bersedia diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. (Syafaruddin dan Asrul, 2014)

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu aktivitas atau proses, membimbing, mendukung dan membangun seluruh hubungan sumber daya yang ada untuk bekerja sama agar mereka mau bekerja kearah pencapaian tujuan dan sasaran tertentu.

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Cara kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah merupakan inti kepemimpinan kepala sekolah.

### **Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah dituntut untuk mampu menjalin kerja sama yang baik dengan semua personil sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin menjalankan beberapa fungsi kepemimpinan, yaitu: 1) Adil, 2) Mendukung tercapainya tujuan 3) Menciptakan rasa aman, 4) Sebagai wakil organisasi, 5) Sumber inspirasi dan, 6) Bersedia menghargai.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerak yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan dan menggerakkan para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu tujuan tertentu. (Amiruddin Siahaan, 2014).

### **Jenis- jenis Gaya Kepemimpinan**

Mengingat bahwa gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks suatu organisasi, maka cara yang paling mudah untuk menjelaskan atau mendefinisikan berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu. Perhatian utama kita pada saat ini adalah bagi mereka yang sudah menduduki atau berada dalam posisi kepemimpinan.

Kita akan jelaskan tujuh gaya kepemimpinan: gaya kepemimpinan Rasulullah SAW, autokratik, *laissez-faire*, kharismatik, transformasional, situasional, tiga dimensi. Kita akan melihat masing-masing gaya kepemimpinan tersebut menurut cara kerja pemimpinnya dalam organisasi. (Samsu, 2014)

### **Kepuasan Kerja Guru**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Pendapat H. Malayu menyatakan bahwa Kepuasan kerja tidak terlepas dari kesesuaian dalam pekerjaannya, bisa dilihat dari sikap, kedisiplinan, sehingga didalam kepuasan kerja terdapat beberapa faktor pribadi guru, baik itu pengakuan dari kepala sekolah, dan rekan kerja didalam sekolah tersebut. (H. Malayu, 2011), Menurut Erix Vroom kepuasan kerja sebagai orientasi sikap individu untuk berperan dalam pekerjaan yang sedang ditekuninya. Sedangkan menurut

Wexley dan Yuki menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. (Sudarwan Danim, 2004)

Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya dan sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru**

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru sebagai berikut, (Mintarsih Danumiharja, 2014)

#### 1. Faktor individu

Faktor individu merupakan kepribadian, seperti kesempatan untuk maju, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan, kepuasan individu dalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

#### 2. Faktor psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan kejiwaan guru, yang meliputi minat, kesehatan, kondisi kesehatan guru, umur, watak, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

#### 3. Faktor sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara guru maupun guru dengan kepala sekolah, hubungan kekeluargaan, hubungan kemasyarakatan, komunitas yang lancar antara guru dengan pihak manajemen. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi guru sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

#### 4. Faktor lingkungan non fisik kerja

Faktor lingkungan non fisik kerja merupakan perusahaan dan pihak manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan pemeliharaan guru akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja guru.

### **Mengukur Kepuasan Kerja**

Persoalan-persoalan yang sering dihadapi adalah bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengukur kepuasan kerja. Komponen atau unsur apa saja yang dapat dipergunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Apa yang dapat dijadikan indikator untuk mengatakan bahwa seseorang

pekerja mendapatkan kepuasan kerja. Pandangan beberapa pakar tentang hal tersebut akan dibahas dibawah ini. (Wibowo, 2014)

#### 1. Pandangan Colquitt, LePine, dan Wesson

Colquitt, LePine, dan Wesson melihat adanya dua unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu *Value fulfillment* atau pemenuhan nilai dan *satisfaction with the work it self* atau kepuasan atas pekerjaan itu sendiri.

a. *Value Fulfillment* pada umumnya pekerja merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai. Sesuatu yang berharga atau mempunyai nilai adalah segala sesuatu yang secara sadar atau tidak sadar orang ingin mencari atau mendapatkan. Nilai memainkan peran penting dalam menjelaskan kepuasan kerja. *Value-percept theory* menentang pendapat bahwa kepuasan kerja tergantung pada apakah kita merasa bahwa pekerjaan kita memberikan sesuatu yang kita hargai. *Value-percept theory* juga menganjurkan bahwa orang mengevaluasi kepuasan kerja menurut aspek pekerjaan tertentu. Sementara itu, pekerjaan tidak hanya terdiri dari satu aspek, tetapi merupakan kumpulan tugas, hubungan, dan penghargaan.

Untuk mengukur kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut *thevalue percept theory* adalah: (Wibowo, 2014)

1. Pay satisfaction
2. Promotion satisfaction
3. Supervision satisfaction
4. Cowarner satisfaction
5. Satisfaction with the work itself.

#### 2. Pandangan Kreitner dan Kinicki

Kreitner dan Kinicki memberikan wawasan tentang cara yang dapat dipakai untuk meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Menurut mereka, unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja adalah: 1) Need Fulfillment, pemenuhan kebutuhan. Menurut model ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap karakteristik pekerjaan memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya. 2) Discrepancies, ketidaksesuaian. Model ini mengusulkan bahwa kepuasan adalah sebagai hasil dari met expectations, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan untuk diterima individu dari pekerjaan, seperti bayaran apa yang baik dan peluang promosi, dengan apa yang sebenarnya diterima. 3) Value Attainment, pencapaian nilai. Gagasan yang menjadi landasan valueattainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan

nilai-nilai kerja penting individual. 4) Equity, keadilan. Dalam model ini, kepuasan adalah merupakan fungsi dari seberapa jujur pekerja diperlukan dipekerjaan. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relatif terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil atau masukan signifikan lain. 5) Dispositional atau Genetic Component, komponen watak atau genetik. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal dan faktor genetik. Karenanya dapat terjadi beberapa rekan kerja tampak puas dengan berbagai variasi situasi kerja, sedang lainnya kelihatan selalu tidak puas.

### **Indikator-indikator Kepuasan Kerja Guru**

Kepuasan kerja Guru mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampaknya dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya

Adapun Indikator-indikator Kepuasan Kerja Guru: (Nanang Okta Widiandaru, 2014)

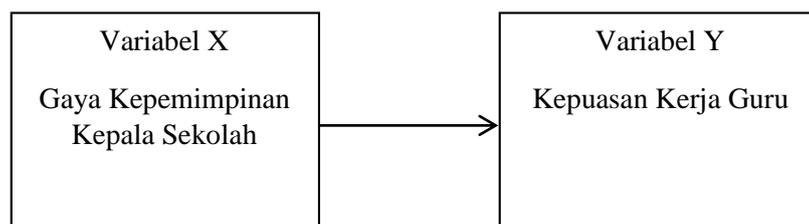
1. Pembayaran gaji dan upah
2. Rekan kerja
3. Promosi pekerjaan
4. Kepenyeliaan (supervisi)

### ***Kerangka Berpikir***

Seluruh rangkaian kegiatan yang ada di sekolah merupakan upaya pemenuhan terhadap tercapainya tujuan sekolah, sehingga segala aktivitas organisasi sekolah hendaknya dikelola lebih optimal, demi mewujudkan tujuan tersebut, maka kualitas kerja guru perlu ditingkatkan. Dan oleh karena itu, diperlukan peran dari kepala sekolah untuk mendorong guru-guru supaya bekerja lebih maksimal lagi. Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin. Jika kepala sekolah dapat melakukan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin dengan baik dan melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dan efisien serta profesional, maka kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi guru.

Guru yang merasa puas dalam kerjanya akan semakin tekun, ulet, kreatif dan sebagainya dalam melaksanakan setiap tugasnya atau pekerjaannya yang akhirnya mampu menciptakan kinerja yang baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.



## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Muhammadiyah 01 Medan dan beralamat di Jalan Darussalam No.65, Kec. Medan Baru, Sumatera Utara. Sedangkan dalam pelaksanaannya penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 21 Juni 2021 sampai dengan tanggal 29 September 2021.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi dapat disimpulkan bahwasanya populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di MTs Muhammadiyah 01 Medan. Dengan jumlah 25 guru melakukan kegiatan pengajaran tahun ajaran 2021.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut makin besar jumlah sampel mendekati populasi. Maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi. Maka semakin besar kesalahan generalisasi. Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, sampel lebih baik diambil semuanya. Selanjutnya jika subyeknya lebih besar dari 100, maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau lebih dari total sampel. Maka jumlah sampel sebesar 15 item.

### **Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen pengumpulan data adalah dengan menggunakan angket atau kuisisioner yang menggunakan model *skala likert*. Instrumen disusun dalam bentuk kalimat pernyataan yang berhubungan dengan kedua variabel tersebut. Butir-butir kuisisioner itulah yang akan di pilih oleh responden. Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, dan selanjutnya diuji coba untuk melihat validitas dan reliabilitas angket. Uji coba dilakukan kepada selain dari sampel yang telah ditetapkan atau di luar sampel.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Realibilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Uji validitas digunakan untuk menunjuk sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan untuk mengukur konsisten suatu instrumen, hasil validitas dan reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut.

#### a. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ini dilakukan kepada 25 responden di MTs Muhammadiyah 01 Medan. Kuesioner Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ini terdiri dari 15 item pernyataan dan setiap item memiliki masing-masing 4 pilihan dari pernyataan yang disajikan. Dari tabel di bawah dari 15 item pernyataan terdapat 2 pernyataan yang tidak valid yaitu item nomor 1 dan 5 karena memiliki rhitung yang lebih kecil dari rtabel. rtabel pada angket uji validitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ini ialah dengan menentukan  $N-2 = 25-2=23$  dan hasilnya ialah 0,413, dan untuk 15 item pernyataan lainnya dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dari pada rtabel dan dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

#### Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No Item	Rxy	Rtabel N=25 $\alpha=5\%$	Keterangan
1	0,160	0,413	Tidak Valid
2	0,487	0,413	Valid
3	0,485	0,413	Valid
4	0,501	0,413	Valid
5	0,506	0,413	Tidak Valid
6	0,312	0,413	Valid
7	0,619	0,413	Valid
8	0,579	0,413	Valid
9	0,455	0,413	Valid
10	0,491	0,413	Valid
11	0,4567	0,413	Valid
12	0,4276	0,413	Valid
13	0,527	0,413	Valid

14	0,4649	0,413	Valid
15	0,496	0,413	Valid

**b. Uji Validitas Kepuasan Kerja Guru**

Uji Validitas Kepuasan Kerja Guru ini dilakukan kepada 25 responden di MTs Muhammadiyah 01 Medan. Kuesioner Kepuasan Kerja Guru ini terdiri dari 10 item pernyataan dan setiap item memiliki masing-masing 4 pilihan dari pernyataan yang disajikan. Dari tabel di bawah dari 10 item pernyataan terdapat 1 pernyataan yang tidak valid yaitu item nomor 5 karena memiliki rhitung yang lebih kecil dari rtabel. rtabel pada angket uji validitas kepuasan kerja guru ini ialah dengan menentukan  $N-2 = 25-2=23$  dan hasilnya ialah 0,553 dan untuk 9 item pernyataan lainnya dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dari pada rtabel dan dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

**Uji Validitas Kepuasan Kerja Guru**

No Item	Rxy	rtabel N=25 $\alpha=5\%$	Keterangan
1	0,620	0,553	Valid
2	0,647	0,553	Valid
3	0,658	0,553	Valid
4	0,590	0,553	Valid
5	0,377	0,553	Tidak Valid
6	0,509	0,553	Valid
7	0,742	0,553	Valid
8	0,664	0,553	Valid
9	0,659	0,553	Valid
10	0,582	0,553	Valid

**c. Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Uji realibilitas adalah uji untuk memastikan kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian dinyatakan reliabel atau tidak, uji realibilitas yang digunakan penulis menggunakan aplikasi SPSS dengan metode alpha cronbach.

Dengan kriteria jika hasil alpha hitung lebih besar dari 0,6 maka data yang disajikan memiliki tingkat realibilitas yang baik. Hasil perhitungan uji realibilitas menggunakan spss tergambar pada tabel berikut:

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	15

Hasil uji yang diperoleh ialah  $0,772 > 0,60$  artinya dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliability karena sudah konsisten dalam mengukur konsistensi kuesioner item Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.

d. Uji Realibilitas Kepuasan Kerja Guru

Hasil perhitungan realibilitas layanan pendidikan ini menggunakan aplikasi SPSS 16.0 sebagai berikut:

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	10

Hasil uji yang diperoleh ialah  $0,748 > 0,60$  artinya dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliability karena sudah konsisten dalam mengukur konsistensi kuesioner item Kepuasan Kerja Guru.

**PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di MTs Muhammadiyah 01 Medan berdasarkan data variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dikemukakan bahwa 25 guru yang menjadi responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berada dalam kategori sedang yaitu dengan nilai rata-rata 60.

2. Kepuasan kerja guru di MTs Muhammadiyah 01 Medan berdasarkan data variabel kepuasan kerja guru dapat dikemukakan bahwa 25 guru yang menjadi responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja guru berada dalam kategori sedang yaitu dengan nilai rata-rata 49.
3. Terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di MTs Muhammadiyah 01 Medan adalah sebesar  $r_{xy} = 0,736 \geq 0,533$ . Dimana  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  ( $0,736 \geq 0,533$ ) maka hipotesis diterima dengan artian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dan tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di MTs Muhammadiyah 01 Medan termasuk pada interval tingkat hubungan kategori sedang. Ini berarti sebagai pemimpin, kepala sekolah harus lebih memperhatikan faktor apa saja yang berpengaruh dalam memberikan kepuasan kerja bagi guru.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asrul, Syafaruddin. 2014. Manajemen Kepengawasan Pendidikan. Bandung: Cita Pustaka Media
- Amiruddin Siahaan, Rahmat Hidayat. 2017. Konsep-Konsep Keguruan Dalam Pendidikan Islam. Medan: LPPPI
- Amiruddin Siahaan, Tien Rafida, dkk. 2020. Influence Of Madrasah Head Leadership Motivation And Madrasah Culture On Teacher Performance In Madrasah Aliyah Model 2 Medan. (Medan: Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal))
- Amiruddin Siahaan, Khairuddin, dkk. 2006. Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah. Ciputat: Quantum Teaching
- Amiruddin Siahaan, Rustam, dkk. 2016. Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. Medan: LPPPI Press
- Amiruddin Siahaan, Bayoangin, dkk. 2014. Manajemen Pengembangan Profesi Guru. Bandung: Cita pustaka Media
- Diani Prihatni. 2011. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah. Studi Analisis Deskriptif Pada Sman Di Kabupaten Sumedang. Manajemen. Vol. 10. No. 19.
- E Mulyasa.. 2005. Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- H Malayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Joko Nugroho, Titiek Suwarti. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Motivasi Studi Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Grobogan. Telaah Manajemen. Magister Manajemen Universitas Stikubank Semarang. Vol 2. Edisi 3.
- Kartini Kartono. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kartini Kartono. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Lina Nur Hidayati dkk. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Fise Universitas Negeri Yogyakarta. Dosen Prodi Manajemen
- Mintarsih Danumiharja. 2014. Profesi Tenaga Kependidikan. Yogyakarta: Deepublish
- Moh Nazir. 2010. Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mesiono. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: Cita Pustaka Media
- Nanang Martono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Raja grafindo Persada
- Nuriyadi. 2010. Dasar-Dasar Statistik Penelitian. Yogyakarta: Sibuku Media
- Pujiyanti. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pemberdayaan Guru Sebagai Variabel Moderasi Pada Sd Negeri Uptd Dikpora Kecamatan Sayung Demak
- Rusdi Ananda, Muhammad Fadhil. 2018. Statistik Pendidikan Teori dan Praktik dalam Pendidikan. Medan: Widya Puspita
- Rusydi Ananda. 2018. Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. Medan: LPPPI
- Suharsimi Arikunto. 2001. Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bina Aksara.
- Syamsu Q Badu, Novianty Djafri. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Publisng
- Sudarman Danim. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sudarman Danim. 2004. Motivasi Kepemimpinan. Jakarta: PT Rineka Cipta
- S Margono. 2012. Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Samsu. 2014. Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. Medan : Pustaka
- Sandu Siyoto, Ali Sodik. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Samsu. 2014. Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. Medan : Pustaka
- Sugiono. 2013. Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi. Bandung: CV Alfabeta
- Syafaruddin. 2017. Psikologi Organisasi dan Manajemen. Depok: Prenada Media Group
- Wahjosumidjo. 2008. Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2014. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers