



**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DENGAN KEPUASAN KERJA GURU**

DI SMPN 16 MEDAN

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar Sarjana (S1)
Dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh :

IKRI MALIA
NIM : 37.13.1.078

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

2017



**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI SMPN 16 MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar Sarjana S1
Pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

Oleh

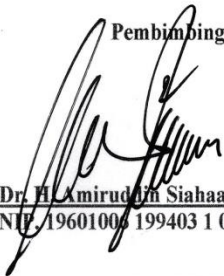
IKRI MALIA

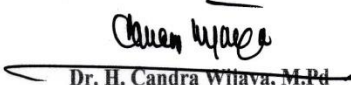
37.13.1.078

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 19601006 199403 1 002


Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 19740407 2007011 037

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

Nomor : Istimewa
Lampiran : -
Perihal : Skripsi
A.n Ikri Malia

Kepada Yth:
Bapak Dekan Fak. Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan UIN
Sumatera Utara Di Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran seperlunya
untuk perbaikan skripsi Mahasiswa :

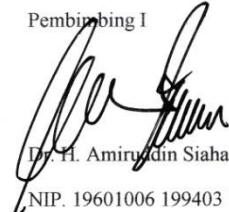
Nama : Ikri Malia
Nim : 37.13.1.078
Jur/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan
Kepuasan Kerja Guru di SMP N 16 Medan

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan
dalam sidang munaqasah Skripsi pada Fakultas dan Keguruan UIN Sumatera
Utara Medan,

Demikianlah saya sampaikan, Atas perhatian saudara saya Ucapkan
Terimakasih

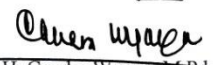
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing I


Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 19601006 199403 1 002

Medan, Mei 2017

Pembimbing II


Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 19740407 2007011 037

ABSTRAK



Nama : IKRI MALIA
NIM : 37.13.1.078
Fak / Jur : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan /
Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing : 1. Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd
2. Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd
Judul : Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala
Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di
SMPN 16 Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 16 Medan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah guru di SMPN 16 Medan. Untuk menentukan besaran sampel digunakan tabel krejcie digunakan sebagai pedoman untuk memilih sampelnya yakni jumlah sampel sebesar 40 guru SMPN 16 Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 16 Medan berdasarkan uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa 40 guru yang menjadi responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah berada dalam kategori sedang yaitu dengan nilai rata-rata 74. 2) Kepuasan kerja guru di SMPN 16 Medan berdasarkan uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa 40 guru yang menjadi responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja guru berada dalam kategori sedang yaitu dengan nilai rata-rata 75. 3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMPN 16 Medan adalah sebesar $r_{xy} = 0,574 > 0,361$. Dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,574 > 0,361$) maka hipotesis diterima dengan artian H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan tingkat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMPN 16 Medan termasuk pada interval tingkat hubungan kategori sedang. Untuk itulah sebagai kepala sekolah harus memberikan kepuasan kerja kepada guru yaitu dengan memberikan perhatian, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi sehingga guru tersebut mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang ia lakukan.

Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru

Pembimbing I

Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 196010001994031002

KATA PENGANTAR



Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul : HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI SMPN 16 MEDAN.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S.1) dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara .

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu, penulis berterima kasih pada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada pembimbing I Bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd dan pembimbing II Dr. Candra Wijaya, M.Pd, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Ayahanda Sudarlin dan Ibunda tercinta Sriyani, dan Abanganda tersayangku Putu Risanda yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi, serta doa yang tak pernah putus kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Bapak Rektor, Bapak Dekan dan seluruh Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Candra Wijaya, M.Pd selaku ketua jurusan MPI serta Bapak Abdillah, M.Pd selaku sekretaris jurusan MPI serta seluruh Dosen dan Staf

Administrasi jurusan MPI yang selalu memberikan bantuan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Rosnita sebagai Penasehat Akademik yang memberikan arahan dan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah dan skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan.
5. Ibu Hj. Irnawati, M.M. selaku kepala sekolah SMPN 16 Medan dan guru-guru yang telah sudi membantu penulis dengan mengisi kuesioner kepada penulis dalam mengadakan penelitian.
6. Kepada Bapak Muhammad Fadhli, M.Pd, yang telah banyak membantu serta memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh rekan-rekan yang telah memberikan dorongan, terutama sahabat-sahabat saya tersayang Dewiana Pane, Nurjannah Harahap, Midi Rahmadani Ritonga, Fitriah, Ismaranti, Herlinda Suara, Erlina Yuliaty dan seluruh teman-teman Jurusan MPI stambuk 2013, dan untuk teman-teman kos tersayangku yang selalu ada dalam suka dan duka: kak Mita Anggriani tobing, kak Julidah Ritonga, kak Siti Aminah, Nanda Aristantia tobing yang tidak bosan memberikan motivasi kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang tentunya banyak mengalami kekurangan dan kejanggalan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pembaca yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat menimbulkan terobosan yang baru dalam dunia pendidikan dan dapat bermanfaat bagi semua pihak. Semoga dengan skripsi ini dapat memacu dalam ilmu pengetahuan di perguruan tinggi dan bermanfaat bagi pembaca pada umumnya. Aamiin ya rabbal'alamin.

Medan, 27 April 2017

Penulis

IKRI MALIA
NIM. 3713.1.078

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Perumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II TEORETIS

A. Kerangka Teori	11
1. Kepuasan Kerja.....	11
a. Pengertian Kepuasan Kerja	11
b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	14
c. Teori Kepuasan Kerja.....	15
d. Mengukur Kepuasan Kerja.....	18
e. Kepuasan Kerja Guru	22
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	23
a. Pengertian Kepemimpinan	23
b. Kepemimpinan Kepala Sekolah	27
c. Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	30
d. Kompetensi Kepala Sekolah.....	31
e. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah	33
B. Kerangka Berfikir	36

C. Penelitian Yang Relevan	39
D. Pengajuan Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian	41
B. Populasi dan Sampel.....	41
C. Defenisi Operasional	44
D. Instrumen Pengumpulan Data	44
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Teknik Analisis Data	48

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	54
B. Uji Persyaratan Analisis.....	57
C. Hasil Analisis Data/Pengujian Hipotesis	58
D. Pembahasan Hasil Penelitian	61
E. Keterbatasan Penelitian	64

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	66
B. Implikasi Penelitian.....	67
C. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA	69
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 tabel krejcie untuk menentukan jumlah sampel	42
Tabel 3.2 Skala Likert	46
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepsek	46
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja Guru	47
Tabel 3.5 Pedoman Interpretasi	49
Tabel 3.6 Hasil Uji reliabilitas instrument penelitian	52
Tabel 4.1 Rangkuman hasil skor variabel Penelitian	54
Tabel 4.2 Distrubusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja Guru	55
Tabel 4.3 Distrubusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepsek.....	56
Tabel 4.4 Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja Guru	57
Tabel 4.7 Tingkat Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Kepsek.....	58
Tabel 4.4 Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.5 Ringkasan Uji Homogenitas Setiap Variabel Penelitian	59
Tabel 4.6 Uji Linearitas X atas Y.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Kerangka berpikir.....	39
Gambar 4.1 Histogram Distribusi skor Kepuasan Kerja Guru	55
Gambar 4.2 Histogram Distribusi skor Kepemimpinan Kepsek.....	57
Gambar 4.3 Gambaran Umum Hubungan Variabel Penelitian.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan guru ataupun pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitasnya. Menurut Colquitt, LePine, Wesson, Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Itu artinya, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita¹. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Yang artinya bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal, melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

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

¹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 131.

guru dalam hal apapun yang mana dapat berpengaruh terhadap kualitas dan tujuan dari sekolah tersebut. Peranan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat dominan. Guru harus mampu menyusun dan menyajikan 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, kesejahteraan yang baik, dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalitasnya sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi guru.

Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Demikian sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pendidikan. Misalnya guru membolos, mengajar tidak terencana, malas, mogok kerja, sering mengeluh merupakan tanda adanya kepuasan guru rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat wibowo yang menyatakan bahwasanya, pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Sehingga kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja yang lebih produktif. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Pendapat ini sejalan dengan pandangan Greenberg dan

Baron yang mengatakan bahwa kepuasan kerja itu sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Namun pada kenyataanya, fakta membuktikan bahwa masih ada sebagian guru yang belum merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Fenomena ini terjadi di SMPN 16 Medan yang tampak tidak terpenuhinya kepuasan kerja guru yaitu: 1) Prestasi kerja yang kurang; 2) Tingkat kehadiran yang rendah; 3) Kompensasi yang dirasa kurang selama berlangsungnya proses belajar mengajar dan; 4) Lingkungan kerja yang tidak mendukung. Kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal sehingga perlu diteliti. Misalnya semangat kerja, motivasi kerja, dan kecerdasannya terhadap kinerja yang termasuk faktor internal. Namun kerja guru masih dipengaruhi pula oleh faktor eksternal di antaranya sarana prasarana sekolah dan faktor kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini juga sejalan dengan temuan penelitian oleh Schermerhorn, Jr., John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn and Mary Uhl-Bien yang menunjukkan dalam studi global yang dilaporkan terdapat masalah kepuasan kerja dalam: 1) ketidakpuasan dalam bayaran; 2) Jumlah jam kerja; 3) tidak mendapat liburan atau cuti; 4) kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja dan; 5) waktu diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja².

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Pujiyanti yang menyimpulkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa adanya kepemimpinan

² *Ibid.*, h. 146.

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 suasana yang dapat menunjang peningkatan kepuasan guru misalnya dengan menyediakan sarana dan peralatan pembelajaran; 2). Menciptakan hubungan yang harmonis di antara guru melalui berbagai kegiatan informal misalnya mengadakan karyawisata, lomba olahraga dan lain-lain³.

Perhatian terhadap kepuasan kerja guru dapat diwujudkan dengan melihat beberapa faktor yang menunjukkan kepuasan kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Colquitt, LePine dan Wesson mengemukakan adanya beberapa faktor kepuasan kerja yaitu: 1) *Pay Satisfaction* yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka. Artinya, ada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima, 2) *Promotion satisfaction* yang mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, 3) *Supervision satisfaction* yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, 4) *Coworker Satisfaction* yang mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, 5) *Satisfaction with the work itself* yaitu mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, 6) *Altruism* merupakan

³ Pujiyanti & SB. Handayani, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pemberdayaan Guru Sebagai Variabel Moderasi Pada Sd Negeri Uptd Dikpora Kecamatan Sayung Demak*, 2011, h. 10.

sikap suka membantu rekan sekerja ketika sedang menghadapi banyak tugas, 7) Status yaitu menyangkut *prestise*, mempunyai kekuasaan atas orang lain, atau merasa memiliki popularitas. Promosi jabatan disatu sisi menunjukkan peningkatan status, disisi lainnya akan memberikan kepuasan karena prestasinya dihargai, 8) *Environment* yaitu lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman⁴.

Salah satu teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang berhubungan dengan kepemimpinan itu sendiri dapat dilihat dari teori Colquitt, LePine dan Wesson bahwa salah satu yang menyebabkan kepuasan kerja itu adalah faktor kepemimpinan atau dengan kata lainnnya *Supervision satisfaction* yang artinya perasaan pekerja tentang atasan mereka. Dari gambaran teori di atas, diketahui bahwa terdapat faktor-faktor penentu meningkatnya kepuasan kerja guru di sekolah, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam dunia kependidikan seperti yang dipopulerkan oleh Bapak Ki Hajar Dewantara yang pertama *Ing Ngarso Sun Tulodo* yaitu yang mengharuskan pemimpin/kepala sekolah menjadi tauladan bagi setiap warga sekolah; yang kedua *Ing Madyo Mangun Karso* yaitu yang mengharuskan pemimpin/kepala sekolah harus mampu membangkitkan atau mengunggah semangat serta membangun kerjasama, kekompakan, kebersamaan antar warga sekolah; yang ketiga adalah *Tut Wuri Handayani* yaitu seorang pemimpin/kepala sekolah mampu mengajarkan sikap mampu mandiri dan tidak tergantung pada orang lain dan

⁴ *Ibid.*, h. 140.

selalu memberikan *support* atau dukungannya terutama pada guru sebagai aset yang paling penting bagi dunia pendidikan. Sehingga kepemimpinan kepala sekolah tercermin mampu meningkatkan kepuasan kerja guru.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Damam di Sekolah Dasar Kecamatan Sungai Durian. Dari hasil penelitiannya ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangatlah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Sungai Durian. Hal ini menunjukkan pentingnya peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini kepala sekolah dapat memberikan kesempatan kepada guru untuk menyelesaikan masalah secara bersama; memberikan pengarahan agar guru dapat memprioritaskan pelaksanaan tugas dari pada urusan lain dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu; menentukan pemecahan masalah atas permasalahan yang dihadapi, serta mampu memberikan contoh atau mendemonstrasikan tugas yang harus dikerjakannya. Untuk itulah keberadaan pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasi⁵.

Temuan hasil penelitian di atas juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Listiyawati yang menyimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru Taman Kanak-Kanak pada UPTD Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe yang

⁵ Damam, *Pengaruh Kerjasama, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Sungai Durian*, (Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 1, No 2, (Kabupaten Kotabaru: Kalimantan Selatan, 2015), h. 280.

memiliki beberapa perbedaan dari gaya kepemimpinan dalam penerapannya. Meskipun berbeda gaya dalam praktek manajerial, namun realitasnya banyak tenaga kependidikan dan guru-guru TK lainnya merasa senang dan puas dengan pelayanan manajerial yang dipraktekkan oleh pimpinan masing-masing sekolah. Hal ini memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perseorangan atau kelompok, sehingga dengan penuh kesadaran orang-orang tersebut mengikuti apa-apa yang diinginkan pemimpin dalam mencapai tujuan⁶.

Berdasarkan uraian di atas, maka kepemimpinan kepala sekolah 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 dijalankan sebagai sebuah kesadaran atau kebutuhan guru dalam menjalankan profesinya. Atas dasar itulah peneliti tertarik untuk mengajukan judul yang berkenaan dengan **“Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru SMPN 16 Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

⁶ Listiyawati, Murniati Ar, Niswanto, *Gaya Kepemimpinan kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Uptd Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe*, (Jurnal Administrasi Pendidikan Issn 2302-0156 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 4, No. 3, 2016), h. 46.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah diketahui tersebut, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah yang muncul yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang meliputi faktor-faktor:

1. Gaji yang sesuai dengan apa yang dilakukan dengan apa yang diterima
2. promosi jabatan
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sikap pekerjaan monoton atau tidak.
8. Hubungan dengan rekan kerja

Dan identifikasi masalah yang berkaitan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki faktor-faktor:

1. Kemampuan mengorganisir
2. Kemampuan untuk mendorong dan membimbing
3. Kemampuan dalam membangkitkan dan memupuk kepercayaan
4. Kemampuan manajerial
5. Kemampuan supervisi
6. Kemampuan sosial

C. Pembatasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, teori-teori, dan supaya penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti. Untuk itu, maka peneliti

memberi batasan dimana akan dilakukan penelitian pada variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) dengan menggunakan teori Colquitt dan untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dengan menggunakan teori Ahmad Susanto.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMPN 16 Medan?
2. Bagaimanakah Kepuasan Kerja Guru di SMPN 16 Medan?
3. Apakah Terdapat Hubungan yang Positif dan Signifikan Antara Kepemimpinan Kepala sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SMPN 16 Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui

1. Mengetahui Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMPN 16 Medan.
2. Mengetahui Kepuasan Kerja Guru di SMPN 16 Medan.
3. Mengetahui Hubungan yang Positif dan Signifikan Antara Kepemimpinan Kepala sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SMPN 16 Medan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut

:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan Kepuasan kerja guru di SMPN 16 Medan dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.
- b. Digunakan sebagai sumbang saran dalam meningkatkan dan mengembangkan kepemimpinan kepala sekolah khususnya yang berpengaruh langsung pada peningkatan kepuasan kerja guru, sehingga guru dapat bekerja dengan penuh kerelaan, bersemangat, dan siap bersaing dengan sekolah lain.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru dan memberi kepercayaan kepada guru agar bekerja dengan nyaman, aman, kreatif, dan menyenangkan.

b. Bagi Guru

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan sumbangan Informasi pentingnya faktor-faktor tertentu untuk mendapatkan kepuasan kerja serta peran seorang pemimpin dalam organisasi yang akan sangat menentukan tercapainya harapan yang optimal.

c. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian dapat dipergunakan peneliti lain sebagai bahan referensi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru bila dihubungkan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan agar dapat melakukan penelitian lanjutan yang lebih luas dan mendalam Untuk memperluas wawasan pengetahuan.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kerangka Teoretis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Colquitt, Lepine, dan Wesson menyatakan bahwa: “kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja”. Artinya, seseorang akan merasa senang jika kita bisa merasakan bagaimana tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Dengan kata lain, pekerjaan itu sesuai dengan keahlian yang kita miliki. Robbins dan Judge memberikan defenisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karekteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja, dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya⁷.

Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Pandangan senada dikemukakan oleh Gibson yang

⁷Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*,.....h. 131.

menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut memberikan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan⁸.

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri seseorang juga sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara pemimpin memperlakukan dengan adil terhadap bawahannya. Sebagaimana dijelaskan dalam surah Al-maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ قُلْ إِعْدِ
لُوا قُلِي ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ قُلْ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌۢ بِمَا تَعْمَلُونَ (٨)

Artinya: Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Maidah : 8)

Allah Swt Juga berfirman dalam surah As-Saba' Ayat 4 yaitu:

لِيَجْزِيَ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ قُلِي أُولَٰئِكَ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ ۖ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ

Artinya: Supaya Allah memberi balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh. Mereka itu adalah orang-orang yang baginya ampunan dan rezeki yang mulia. (QS. As-saba': 4)

⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2008), h. 299.

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwasanya apapun yang dilakukan manusia pasti ada imbalannya yang setimpal atas apa yang telah dikerjakannya.

Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang bagus yang dilakukan dengan ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

Keith Davis mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*". (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Sejalan dengan itu, Wexley dan yukl juga mendefenisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job*".(adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya)⁹. Berdasarkan pendapat Keith Davis, wexley, dan yukl tersebut diatas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang

⁹A.A. Anwar PrabuMangkunegara, *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 117.

berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya¹⁰.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor¹¹:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sikap pekerjaan monoton atau tidak.

c. Teori-Teori tentang Kepuasan Kerja

Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu¹²:

¹⁰*Ibid.*,h. 120.

¹¹Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), h. 175.

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. Wexley dan Yukl mengemukakan bahwa “*input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*”. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. *Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job.* (*outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job.* (*Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya). Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan, sebaliknya *under compensation inequity*

¹²*Ibid.*,h. 120-122.

(ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2. Teori perbedaan atau (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh proter.Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebagainya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk

menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari *Herzberg*

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian yang meliputi dorongan prestasi, pengenalan, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lowler Keith Davis mengemukakan bahwa

“Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one’s estimate of the probability that a certain will lead to it”.

Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

d. Mengukur Kepuasan Kerja

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 ini¹³.

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

¹³Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, h. 134-140.

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 *the value percept theory* adalah: 1) *pay satisfaction*, 2) *promotion satisfaction*, 3) *supervision satisfaction*, 4) *Cowarner satisfaction*, 5) *satisfaction with the work itself*.

2. *Satisfaction with the work itself*. Persoalan yang selanjutnya adalah pekerjaan tertentu apa yang memuaskan?. Penelitian menunjukkan bahwa *critical psychological state* membuat pekerjaan memuaskan. Terdapat tiga macam keadaan psikologis, yaitu: 1) *Meaningfulness of work*. keberartian pekerjaan mencerminkan tingkatan dimana tugas pekerjaan dipandang sebagai sesuatu yang diperhitungkan dalam sistem filosofi dan keyakinan pekerja; 2) *Responsibility for outcomes*. Tanggung jawab terhadap hasil, menangkap tingkatan dimana pekerja merasa bahwa mereka adalah pendorong utama kualitas dari pekerjaan unit. Kadang-kadang pekerja merasa seperti seperti usaha mereka tidak menjadi masalah, karena hasil pekerjaan diatur oleh prosedur yang efektif, atau rekan sekerja yang lebih memengaruhi. 3) *Knowledge of results*. Pengetahuan tentang hasil mencerminkan tingkatan terhadap mana pengetahuan pekerja baik, atau seberapa buruk, yang mereka

lakukan. Banyak pekerja bekerja dalam pekerjaan dimana mereka atau memerhatikan waktu kapan mereka melakukan dengan baik.

3. 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 mana 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/ masukan signifikan lain. 5) *Dispositional/Genetic Component*, komponen watak/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.

4. Pandangan Schermerhorn, Jr., John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn, and Mary Uhl-Bien

Schermerhorn, Jr., John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn, and Mary Uhl Bien mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diketahui melalui observasi dan interpretasi secara berhati-hati tentang apa yang dikatakan dan dilakukan orang sambil melakukan pekerjaannya. Mereka menyebutnya sebagai komponen kepuasan kerja. Dalam hal ini ada dua model yang disarankan dapat dipergunakan yaitu: 1) *The Minnesota satisfaction Questionnaire (MSQ)* mengukur kepuasan antara lain dengan: kondisi kerja; kesempatan untuk maju; kebebasan untuk menggunakan pertimbangan sendiri; memuji karena telah melakukan pekerjaan baik; dan perasaan atas penyelesaian. 2) *Job Descriptive Index* mengukur kepuasan dari lima segi, yaitu: pekerjaan itu sendiri yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan; kualitas pengawasan yang mencakup bantuan teknis dan dukungan sosial; hubungan dengan rekan sekerja yang mencakup keselarasan sosial dan rasa hormat; peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya; bayaran dalam bentuk kecukupan bayaran dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya.

e. Kepuasan Kerja Guru

Ada beberapa faktor yang ikut mempengaruhi kepuasan guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu¹⁴:

1. Imbalan kerja atau sesuatu yang diperoleh dari melaksanakan tugas sebagai guru, baik berupa material ataupun nonmaterial
2. Rasa aman dalam pekerjaan (kebutuhan memperoleh keselamatan). Umumnya guru merasakan adanya keamanan lahir maupun batin dalam melaksanakan tugasnya sehingga mereka mendapatkan kepuasan kerja yang berdampak pada kemajuan kerja
3. Kondisi kerja yang baik (kebutuhan sosial). Kondisi kerja guru yang lebih baik akan menghasilkan hasil akhir yang baik pula
4. Kesempatan pengembangan diri. Guru akan merasa puas jika dalam tugasnya sebagai guru memperoleh banyak kesempatan untuk memperluas dan mengembangkan diri demi kepentingan di masa depan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja merupakan Perasaan yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaan mereka yang melibatkan pada aspek-aspek pekerjaannya yang berpengaruh terhadap sikapnya dalam pekerjaan tersebut. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja yaitu: 1) Gaji yang diterima; 2) Promosi jabatan; 3) Hubungan dengan atasan/pimpinan; 4) Hubungan dengan rekan sekerja; 5) pekerjaan itu sendiri; 6) *Altruism* (sifat suka membantu); 7) Status; 8) dan Lingkungan kerja.

2. Kepemimpinan

¹⁴MintarsihDanumiharja, *Profesi Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), h. 29-30.

a. Pengertian Kepemimpinan

kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian tujuan-tujuan tertentu¹⁵. Dengan begitu, berbicara tentang kepemimpinan merupakan proses yang harus ada dan perlu diadakan dalam kehidupan manusia selaku makhluk sosial. Kepemimpinan dapat menentukan arah atau tujuan yang dikehendaki, dan dengan cara bagaimana arah atau tujuan tersebut dapat dicapai sangat ditentukan oleh para pemimpin.

Burhanuddin mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti manajemen, sebab kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi dengan memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses manajemen secara keseluruhan. Sedangkan menurut G.R. Terry, mengemukakan arti kepemimpinan adalah *Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences other to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires*. Aktivitas memimpin pada hakikatnya meliputi suatu hubungan dan adanya satu orang yang mempengaruhi orang-orang lain agar mereka mau bekerja kearah pencapaian sasaran tertentu¹⁶.

¹⁵Syafaruddin dan Asrul, *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, (Bandung: Citapustaka Media, 2014), h. 299.

¹⁶Mesiono, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012), h. 57.

Dari kedua pendapat diatas, dapat penulis simpulkan bahwasanya kepemimpinan itu ialah suatu aktivitas/proses, seni mempengaruhi, membimbing, mendukung dan membangun seluruh hubungan sumber daya yang ada untuk bekerja sama agar mereka mau bekerja kearah pencapaian tujuan dan sasaran tertentu.

Menurut Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Sejalan dengan itu, Thoha menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar bersedia diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu¹⁷. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan itu ialah kemampuan untuk memengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Hersey dan Blanchard berpendapat, “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”. Senada dengan itu, pendapat lain yang dikemukakan oleh Overton bahwa: “*Leadership is ability to get work done with and through others while gaining their confidence and cooperation*”¹⁸. Dari kedua pendapat diatas, dapat dipahami bahwasanya kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain dan kemampuan seseorang memperoleh tindakan

¹⁷A. Hamdan Dimiyati, *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), h. 34.

¹⁸ Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Citapustaka Media, 2013),h. 55.

dari orang lain untuk mencapai tujuan dalam situasi dan begitu juga kepemimpinan dapat berlangsung dimana saja .

Ibnu Umar berkata, Rasulullah *Shallallahu Alaihi wa Sallam* bersabda, “*Kalian semua adalah penggembala dan bertanggung jawab atas gembalaannya. Pemimpin adalah penggembala rakyatnya dan bertanggung jawab atas mereka. Istri adalah penggembala dan bertanggung jawab atas rumah tangga suaminya. Dan pembantu adalah penggembala dan bertanggung jawab atas harta tuannya*”. (HR. Al-Bukhari. No. 853). Abu Hatim *Rahimahullah* mengatakan bahwa hadist ini menegaskan, bahwa setiap penggembala bertanggung jawab atas gembalaannya, sehingga dia wajib selalu mengawasinya. Penggembala umat manusia adalah ulama, penggembala penguasa adalah akal, penggembala orang-orang shalih adalah ketakwaan, penggembala pelajar adalah guru, penggembala anak adalah orang tuanya, penggembala istri adalah suaminya, penggembala budak adalah tuannya. Masing-masing penggembala itu bertanggung jawab atas gembalaannya¹⁹.

Al-Afwah Al-Audi, penyair Jahiliyah merangkum urgensi kepemimpinan dalam puisinya:

*Manusia takkan sejahtera, selalu kacau balau
Dan takkan bahagia kalau dipimpin orang dungu
Rumah harus dibangun diatas pilar yang kuat
Pilar harus dibangun di atas pondasi yang kuat
Jika pilar, pondasi, dan penghuni sudah tersedia
Maka tujuan yang mereka kejar pun pasti tersedia*

¹⁹Thariq M. As-Suwaidan dan Faishal U. Basyarahil, *Mencetak Pemimpin Tips Melahirkan Orang Sukses dan Mulia*, (Jakarta: khalifa, 2006), h. 22.

Artinya, orang yang pesimis selalu khawatir bahwa angin akan bertiup terlalu kencang dan berlawanan dengan arah biduknya. Sedangkan orang yang optimislah selalu berharap angin akan berhembus dengan tenang. Tapi, pemimpin adalah orang yang sanggup mengubah arah layar agar selalu bisa memanfaatkan tiupan angin²⁰. Seorang pemimpin hendaknya dapat memahami kepribadian setiap karyawannya, sehingga dapat berkomunikasi secara lancar dengan mereka dan dapat memberikan tugas yang paling sesuai dengan keadaan mereka. Pemimpin yang demikian akan mencintai bawahannya karena menerima mereka apa adanya dari kelebihan maupun kekurangan mereka dan pemimpin ini dicintai oleh bawahannya karena mereka semua merasa dibutuhkan. Sebagaimana dalam sabda Rasulullah Saw dari ‘Auf bin Malik: “Imam yang terbaik adalah mereka yang mencintaimu dan kamu mencintai mereka. Mereka mendoakanmu dan kamu mendoakan mereka. Imam yang paling buruk adalah mereka yang kamu benci dan mereka membencimu, kamu mengutuk mereka dan mereka mengutukmu”. (HR. Muslim. No. 1821)²¹.

Begitulah pentingnya seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dimuka bumi ini sebagai khalifah Allah karena kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan

²⁰*Ibid.*, h. 24-25.

²¹ Yusuf Hadijaya, *Administrasi Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2012), h.

bersama, baik dengan cara memengaruhi, membujuk, memotivasi maupun mengoordinasikan. Dari sini, dapat dipahami bahwa tugas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan yang tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program, tetapi mampu melibatkan seluruh lapisan organisasi, anggota, atau masyarakat untuk ikut berperan aktif sehingga memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan melalui suatu proses untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Kepemimpinan dilembaga sekolah yang diperankan oleh kepala sekolah mempengaruhi orang lain seperti guru dan personel sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan²². Kepala sekolah atau kepala madrasah ialah salah satu personel sekolah/madrasah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Selanjutnya untuk mewujudkan tujuan pendidikan di lembaga yang dipimpinnya, kepala sekolah atau kepala madrasah berdasarkan Daryanto harus memiliki wawasan jauh kedepan (visi) dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham benar tentang cara yang akan ditempuh

²²Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan Membantu Mengatasi Kesulitan Guru Memberikan Layanan Belajar yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.124.

(strategi); memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menyetarakan seluruh sumber daya terbatas yang ada untuk mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan sekolah (yang umumnya tidak terbatas); memiliki kemampuan mengambil keputusan dengan terampil (cepat, tepat, dan akurat); memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan mampu menggugah pengikutnya untuk melakukan hal-hal penting bagi tujuan sekolah dan madrasah; memiliki toleransi terhadap perbedaan pada setiap orang²³.

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 sekolah²⁴. Kepala sekolah juga merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Maka dari itu, sebagai kepala sekolah haruslah bertanggung jawab yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan

²³Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2014), h. 17.

²⁴Syafaruddin, dkk, *Inovasi Pendidikan Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2012), h. 95.

tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”. Kemudian Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan²⁵. Kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah dalam mengarahkan dan membina staf, guru dan pegawai sekolah mau bekerja dengan sukarela dalam mencapai tujuan sekolah adalah kepemimpinan sekolah sebagaimana yang dikatakan oleh Hersey dan Blanchard bahwa kepemimpinan adalah: *“Leadership is the process of influencing the activities of an individual or group in efforts toward goal achievement in a given situation”*. Berarti pada intinya kepemimpinan merupakan proses dalam mempengaruhi aktivitas orang lain baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi atau organisasi tertentu. Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi seseorang atau sekelompok orang sehingga mau bekerja secara sukarela menuju tercapainya tujuan organisasi dalam keadaan tertentu²⁶.

Kepala sekolah sebagai pemimpin (*Leader*), menjalankan kepemimpinannya sesuai tugas, tanggung jawab dan wewenang yang diberikan secara formal. Berarti kepala sekolah adalah pemimpin formal yang

²⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), h. 115.

²⁶ Irwan Nasution, *Administrasi Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2010), h. 93.

memiliki otoritas resmi untuk mengarahkan bawahan, memerintah, memotivasi dan mengembangkan kemampuan mereka agar bekerja profesional, memiliki prestasi kerja yang tinggi, memberikan imbalan serta hukuman serta memberikan kepuasan kerja baik bagi guru maupun pegawainya²⁷.

Dengan demikian dapat ditegaskan kepemimpinan pendidikan di sekolah adalah kemampuan kepala sekolah untuk menjaga keutuhan kerja sama dan menciptakan rasa percaya diri serta dukungan diantara para guru dalam melaksanakan dan mengendalikan program dan kegiatan sekolah agar tujuan tercapai.

c. Keterampilan kepemimpinan Kepala sekolah

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam peranannya sebagai pemimpin pendidikan menurut Dirawat bahwa setiap kepala sekolah disyaratkan memiliki keterampilan yaitu²⁸:

1. Kemampuan mengorganisir dan membantu staf di dalam merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah dalam bentuk program yang lengkap
2. Kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dari guru-guru dan anggota staf sekolah lainnya
3. Kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam memajukan dan melaksanakan program-program supervise

²⁷*Ibid.*,h. 95.

²⁸*Ibid.*,h. 96.

4. Kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru serta segenap staf sekolah lainnya agar mereka dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi aktif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah itu sebaik-baiknya.

d. Kompetensi kepala sekolah

Kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil seharusnya dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Mengacu pada pengertian kompetensi diatas, maka dalam hal ini kompetensi kepala sekolah dapat diartikan sebagai gambaran tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan. Berikut ini beberapa kompetensi yang muncul dalam diri seorang kepala sekolah. Kompetensi yang dimiliki kepala sekolah itu, antara lain²⁹:

1. **Kompetensi kepribadian**, merupakan kompetensi yang muncul dari dalam diri seorang kepala sekolah. Kompetensi yang dimiliki kepala sekolah itu, antara lain: memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin; memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala

²⁹Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 18-19.

sekolah; bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi; mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah; memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

- 2. Kompetensi Manajerial**, merupakan kemampuan kepala sekolah yang berupa kemampuan teknis dalam menjalankan tugasnya sebagai manajer pendidikan, yang terdiri dari: Mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan; Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan; Memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal; Mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal; Mampu mengelola hubungan sekolah-masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah; mampu mengelola kesiswaan, terutama dalam rangka penerimaan siswa baru, penempatan siswa, dan pengembangan kapasitas siswa; Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional; Mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien; Mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung kegiatan-kegiatan sekolah; Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan kesiswaan di sekolah; Mampu menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran siswa; Mampu mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan; Terampil

dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah; Terampil mengelola kegiatan produksi/jasa dalam mendukung sumber pembiayaan sekolah dan sebagai sumber belajar siswa; Mampu melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan sekolah sesuai standar pengawasan yang berlaku.

3. **Kompetensi Supervisi**, merupakan kemampuan kepala sekolah untuk melakukan pengawasan professional dalam bidang akademik yang dijalankan berdasarkan kaidah keilmuan tentang bidang pendidikan. Kompetensi supervisi ini terdiri dari: Mampu melakukan supervisi sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat dan; Mampu melakukan *monitoring*, evaluasi, dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat.
4. **Kompetensi sosial**, merupakan kemampuan kepala sekolah untuk bersosialisasi dengan masyarakat atau *stakeholder* pendidikan. Kompetensi ini terdiri dari: Terampil bekerja sama dengan orang lain berdasarkan prinsip-prinsip yang saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi sekolah; Mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan dan; Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

e. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Seorang pemimpin harus melakukan berbagai fungsi kepemimpinannya. Fungsi kepemimpinan, yaitu: menentukan tujuan, menjelaskan, melaksanakan, memilih cara yang tepat, memberikan, serta

merangsang para anggota untuk bekerja. Sedangkan menurut Purwanto, fungsi kepemimpinan adalah:

Memandu; Menuntun; Membimbing; Memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja; Mengemudikan organisasi; Menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik; Memberikan supervisi yang efisien; dan membawa para pengikutnya kepada yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan³⁰.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah dituntut untuk mampu menjalin kerja sama yang baik dengan semua personil sekolah. Menurut Hick kepala sekolah sebagai pemimpin menjalankan beberapa fungsi kepemimpinan, yaitu: 1) adil; 2) memberi sugesti; 3) mendukung tercapainya tujuan; 4) sebagai katalisator; 5) menciptakan rasa aman; 6) sebagai wakil organisasi; 7) sumber inspirasi dan; 8) bersedia menghargai.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktikkan delapan fungsi kepemimpinan didalam kehidupan sekolah. Yaitu³¹:

1. Dalam kehidupan sehari-hari kepala sekolah dihadapkan kepada sikap para guru, staf dan para siswa yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial budaya yang berbeda. Dalam menghadapi hal semacam itu kepala sekolah harus bertindak arif, bijaksana, adil. Sehingga dengan kata lain kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus dapat memperlakukan sama terhadap bawahannya sehingga tidak terjadi diskriminasi dan dapat menciptakan semangat kebersamaan diantara mereka
2. Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas. Para guru, staf, maupun siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran dan anjuran dari kepala sekolah sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara bahkan

³⁰Endin Nasrudin, *Psikologi Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 59

³¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 106-109.

meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing (*suggesting*).

3. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana dan sebagainya. Demikian pula sekolah sebagai suatu organisasi. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru, staf, dan siswa baik berupa dana, peralatan, waktu, bahkan suasana yang mendukung. Tanpa adanya dukungan yang disediakan oleh kepala sekolah, sumber daya manusia yang ada tidak mungkin melaksanakan tugasnya dengan baik (*supplying objectives*).
4. Kepala sekolah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Patah semangat, kehilangan kepercayaan harus dapat dibangkitkan kembali oleh para kepala sekolah. Sesuai dengan misi yang dibebankan kepada sekolah, kepala sekolah harus mampu membawa perubahan sikap perilaku sesuai dengan tujuan pendidikan
5. Rasa aman merupakan salah satu kebutuhan setiap orang, baik secara individu maupun kelompok. Oleh sebab itu, seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat menciptakan rasa aman didalam lingkungan sekolah, sehingga para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugasnya merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran serta memperoleh jaminan keamanan dari kepala sekolah (*providing security*).
6. Seorang kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan ke kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah dimana, dan dalam kesempatan apa pun. Oleh sebab itu, penampilan seorang kepala sekolah harus selalu dijaga integritasnya, selalu terpercaya, dihormati baik sikap, perilaku maupun perbuatannya (*representing*).
7. Kepala sekolah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf, dan siswa. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara bertanggung jawab kearah tercapainya tujuan sekolah (*inspiring*).
8. Setiap orang dalam kehidupan organisasi baik secara pribadi maupun kelompok, seharusnya kebutuhannya diperhatikan dan dipenuhi. Untuk itu, kepala sekolah diharapkan selalu dapat menghargai apa pun yang dihasilkan oleh mereka yang menjadi tanggung jawabnya. Penghargaan dan pengakuan ini dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya (*praising*).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah cara/ kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya dan untuk itulah seorang kepala sekolah harus mempunyai kompetensi untuk mencapai tujuan sekolah. Adapun indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari kompetensinya yaitu: 1) Kompetensi Kepribadian; 2) Kompetensi Manajerial; 3) Kompetensi Supervisi dan; 4) Kompetensi Sosial.

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan pada penelitian ini, antara lain adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Romani yang menyimpulkan bahwasanya hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi sebesar 0.94. Simpulan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi berprestasi dengan tingkat kontribusi yang sangat besaryaitu 94%³².
Persamaan penelitian jurnal ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh

³²Ahmad Romani, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SD di Kecamatan Ketanggungan*, (Educational Management, Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang Indonesia, 2012), h. 111.

peneliti adalah pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Diani Prihatni menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap mutu sekolah sebesar 0,792 (cukup kuat), sedangkan kontribusi 62,73% sedangkan sisanya 37,27% ditentukan oleh variabel lain³³. Persamaan penelitian jurnal ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Wahban Nur Hartati menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama dengan komitmen guru terhadap organisasi, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = -6,5 + 0,411X_1 + 0,616 X_2$ dan koefisien korelasi r_{y12} sebesar 0,938. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen guru terhadap organisasi dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru³⁴. Persamaan penelitian jurnal ini dengan penelitian yang

³³Diani Prihatni, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah (Studi Analisis Deskriptif Pada Sman Di Kabupaten Sumedang)*, (Manajerial Vol. 10, No. 19, 2011), h. 110.

³⁴Wahban Nur Hartati, *Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi Sma Negeri Kota Sukabumi (Survey Pada Guru Sma Negeri Kota Sukabumi, 2012)*, h. 16.

akan dilakukan oleh peneliti adalah pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Madyo Ekosusilo menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi sekolah, perilaku kepemimpinan, kompetensi pedagogik, motivasi kerja, dan kinerja secara bersama-sama baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui motivasi kerja dan kinerja) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 65,827%³⁵. Persamaan penelitian jurnal ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Lina Nur Hidayati menyimpulkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan FISE UNY, dengan koefisien sebesar 1.587 dan signifikan pada 0,000. Hasil yang kedua menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan³⁶.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Joko Nugroho menyimpulkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja dengan dimoderasi motivasi kerja adalah

³⁵Madyo Ekosusilo & Soepardjo, *Faktor Dominan Yang Memengaruhi Motivasi Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Guru SMA*, (Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 20, Nomor 2., 2014), h. 142.

³⁶Lina Nur Hidayati, dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Fise Universitas Negeri Yogyakarta*, (Dosen Prodi Manajemen, 2009), h. 9.

bahwaseluruh koefisien regresi yang dihasilkan bertandapositif masing-masing sebesar 0,588; 0,789 dan0,512, artinya bahwa variabel gayaKepemimpinan, motivasi kerja dan variabelmoderasi yang merupakan hasil interaksi gayaKepemimpinan dan motivasi kerja memilikipengaruh positif dan pengaruhnya searahterhadap kepuasan kerja³⁷.Persamaan penelitian jurnal ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu pada variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja.

C. Kerangka Berfikir

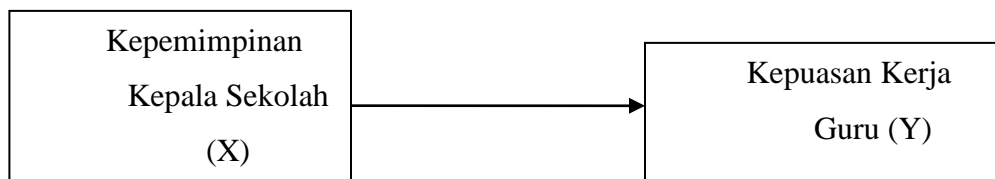
Seluruh rangkaian kegiatan yang ada di sekolah merupakan upaya pemenuhan terhadap tercapainya tujuan sekolah, sehingga segala aktivitas organisasi sekolah hendaknya dikelola lebih optimal, demi mewujudkan tujuan tersebut, maka kualitas kerja guru perlu ditingkatkan.Dan oleh karena itu, diperlukan peran 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 efesien serta professional, maka kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi guru.

³⁷Joko Nugroho Dan Titiek Suwanti, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap KepuasanKerja Dengan Moderasi Motivasi Studi Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Grobogan*, (Telaah Manajemen, Magister Manajemen Universitas Stikubank Semarang, Vol 2, Edisi 3, 2005), h. 31.

Guru yang merasa puas dalam kerjanya akan semakin tekun, ulet, kreatif dan sebagainya dalam melaksanakan setiap tugasnya/pekerjaannya yang akhirnya mampu menciptakan kinerja yang baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Hubungan antara Variabel dapat dilihat dalam bentuk paradigma seperti berikut:

Gambar 2.1



D. Pengajuan Hipotesis

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah

Ho : Tidak Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Ha : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 16 Medan yang berlokasi di Jl. Karya II No 3 Kel. Karang Berombak Medan, 20117, Indonesia. Telp: 6614792. Sedangkan dalam pelaksanaannya penelitian ini dilaksanakan pada Akhir bulan pebruari 2017 sampai dengan awal bulan April 2017.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/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/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu³⁸.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMPN 16 Medan. Dengan jumlah 45 guru melakukan kegiatan pengajaran tahun ajaran 2017.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut makin besar jumlah sampel mendekati populasi. Maka

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h.119.

peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi. Maka semakin besar kesalahan generasilasi.

Menurut jaya untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan table krejcie berdasarkan atas kesalahan 5% jadi sampel yang diperoleh itu mempunya kepercayaan 95% terhadap populasi. Dalam tabel yang dikembangkan oleh krejcie dengan populasi sebesar 45 orang maka di dapat jumlah sampel sebesar 40 orang³⁹.

Tabel 3.1

Tabel Krejcie Untuk Menentukan Jumlah Sampel

Banyaknya Populasi (N) dan Ukuran Sampel (S)					
N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	292
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361

³⁹ Indra Jaya, *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*, (Bandung: CitaPustaka Media Perintis, 2010), h. 28-29.

110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara/ kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seorang kepala sekoah dalam melaksanakan pekerjaannya dan untuk itulah seorang kepala sekolah harus mempunyai kompetensi untuk mencapai tujuan sekolah. Adapun indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari kompetensinya yaitu: 1) Kompetensi Kepribadian ; 2) Kompetensi Manajerial; 3) Kompetensi Supervisi dan; 4) Kompetensi Sosial.
2. Kepuasan kerja merupakan Perasaan yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaan mereka yang melibatkan pada aspek-aspek pekerjaannya yang berpengaruh terhadap sikapnya dalam pekerjaan tersebut. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja yaitu: 1) Gaji yang diterima; 2) Promosi jabatan; 3) Hubungan dengan atasan/pimpinan; 4) Hubungan dengan rekan sekerja; 5)

Pekerjaan itu sendiri; 6) *Altruism* (sifat suka membantu); 7) Status dan; 8) Lingkungan kerja.

D. Instrumen pengumpulan Data

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang berada di luar populasi namun masih memiliki karakteristik sama dengan tempat penelitian. Hal ini dilakukan karena populasi tidak mencukupi untuk dilakukan uji coba instrumen. Dalam hal ini peneliti memilih SMPN 17 Medan yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 guru di luar sampel.

1. Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan SPSS versi 19. Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai korelasi (r) < harga kritik r product moment, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Uji realibilitas dengan menggunakan SPSS versi 19.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum data dikumpulkan, terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan, dimana setiap daftar pertanyaan diberi bobot. Bobot untuk setiap pertanyaan diukur melalui *Skala Likert*. *Skala Likert* yaitu suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁴⁰

Instrumen untuk variable X dan Y dengan 5 pilihan alternatif yaitu Sangat Setuju= (SS), Setuju= (S), Kurang Setuju= (KS), Tidak Setuju= (TS), Sangat Tidak Setuju= (STS). Selanjutnya pemberian skor terhadap pertanyaan atau pernyataan yang ada pada angket. Adapun pemberian skor untuk setiap jawaban, sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skala Likert

1.	Sangat Setuju	:	5
2.	Setuju	:	4
3.	Kurang Setuju	:	3

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*,.....h. 136.

4.	Tidak Setuju	:	2
5.	Sangat Tidak Setuju	:	1

Aspek-aspek yang diukur dari setiap variabel seperti pada Tabel berikut:

Tabel 3.3

Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala sekolah (X)

Variabel	Indikator	Item	Jmlh Item
Kepemimpinan Kepala Sekolah (Teori Ahmad Susanto)	1. Kepribadian	1,2,3,4	2
	2. Manajerial	5,6,7,8,9,10,11,12,13	
	3. Supervisi	14,15,16	
	4. Sosial	17,18,19, 20	

Tabel 3.4

Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Variabel	Indikator	Item	Jmlh Item
Kepuasan Kerja Guru	1. Gaji yang diterima	1,2	20
	2. Promosi jabatan	3,4	
	3. Hubungan dengan atasan	5,6,7,8,9	

(Teori Qalquitt)	4. Hubungan dengan rekan sekerja	10,11,12,	
	5. Pekerjaan itu Sendiri	13	
	6. Altruism (sifat suka membantu)	14,15	
	7. Status	16	
	8. Lingkungan Kerja	17,18,19,20	

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya Peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang dipakai adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD).

2. Uji Persyaratan Analisis

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 19.

3. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dan Kepuasan Kerja Guru(Y). Uji korelasi ini menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Korelasi antara variabel X dengan variabel Y

$\sum xy$: Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$: Kuadrat dari total jumlah variabel X

$\sum y^2$: Kuadrat dari total jumlah variabel Y

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan dapat berpedoman pada tabel berikut:

Tabel 3.5

Pedoman Interpretasi pada tabel berikut:

NO	Interval	Kategori
1	0,00-0,199	Sangat Rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,00	Sangat Kuat

Dan untuk mempermudah pengujian korelasi peneliti menggunakan SPSS versi 19. Adapun hipotesis statistik yang diuji adalah Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi (α) = 0,05. Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

$$H_0 : r_y \leq 0$$

$$H_a : r_y > 0$$

Keterangan:

r_y = koefisien korelasi antara Kepemimpinan Kepala sekolah (X) dengan Kepuasan kerja guru (Y) di SMPN 16 Medan.

G. Uji Coba Instrumen penelitian

Untuk memperoleh data yang akurat, instrumen yang digunakan terlebih dahulu diproses untuk memperoleh keterangan apakah instrumen tersebut layak dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Hasil uji coba

instrumen akan menunjukkan setiap item instrumen angket pernyataan tersebut valid dan reliabel.

1. Uji validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*) yang menggambarkan kesesuaian sebuah pengukuran data dengan apa yang akan diukur. Untuk mendapatkan validitas butir instrumen dalam penelitian ini dengan menghitung antara skor butir dengan faktor melalui rumus korelasi *product moment person*. Dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan SPSS Versi 19, dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan item tersebut adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Mengukur reliabilitas instrumen yaitu mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan konsistensi atau kepercayaan hasil-hasil pengukuran suatu instrumen.

Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan menggunakan *formula Alpha* dari *Cronbach*, dimana reliabilitas dinyatakan dengan koefisien angka antara 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi dan sebaliknya. Dari data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan SPSS Versi 19 *for windows* yang memberikan

fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai lebih besar dari 0,60.

3. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

1. Hasil uji Validitas

a. Uji validitas Instrumen Kepuasan kerja guru (Y)

Melalui analisis data menggunakan program SPSS Versi 19, didapat nilai korelasi r_{hitung} setiap item disbanding dengan r_{tabel} . Pada taraf signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) 30, diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361. Untuk mencari r_{tabel} maka $(n-2)$ jadi $30-2= 28$ sehingga r_{tabel} 0,361. Dari seluruh item yang diujikan berjumlah 30 item (lampiran) diketahui bahwa nilai korelasi yang lebih tinggi dari r_{tabel} berjumlah 18 item yaitu (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20) dan nilai korelasi yang lebih rendah dari r_{tabel} sebanyak 2 item yaitu (11 dan 18).

b. Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan kepala sekolah (X)

Melalui analisis data menggunakan program SPSS Versi 19, didapat nilai korelasi r_{hitung} setiap item disbanding dengan r_{tabel} . Pada taraf signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) 30, diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361. Untuk mencari r_{tabel} maka $(n-2)$ jadi $30-2= 28$ sehingga r_{tabel} 0,361. Dari seluruh item yang diujikan berjumlah 30 item (lampiran) diketahui bahwa nilai korelasi yang lebih tinggi dari r_{tabel} berjumlah 18 item yaitu (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19) dan nilai korelasi yang lebih rendah dari r_{tabel} sebanyak 2 item yaitu (10 dan 20).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Seluruh item pada masing-masing instrumen yang telah teruji keshahihannya melalui uji validitas, selanjutnya diuji kembali apakah instrument tersebut reliabel atau tidak. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Versi 19 yang rangkumannya dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5 hasil uji reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	N	A	r _{tabel}	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan Kepala sekolah	30	0,05	0,312	0, 832	reliabel
Kepuasan kerja guru	30	0,05	0,312	0, 850	reliabel

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh instrumen memperoleh nilai uji statistic cronbach's Alpha berada diatas taraf signifikansi 0,05, n=30, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang dideskripsikan pada penelitian ini meliputi data skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dan kepuasan kerja (Y) yang diambil dari 40 guru sampel Di SMPN 16 Medan. Untuk perhitungan lengkapnya dapat

dilihat pada Lampiran 5. Secara ringkas data skor hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Skor Variabel Penelitian

No	Statistics	Kepercayaan Kepala	Kepercayaan Kerja Guru
		Sekolah	
	Mean	40	40
	Standard Deviation	70	78 ^a
	Variance	73.93	75.30
	Minimum	29.558	55.703
	Maximum	62	62
	Sum	86	87
	N	2957	3012

^aMultiple modes exist. The smallest value is shown
number data diolah spss, 2017

1. Kepuasan kerja guru (Y)

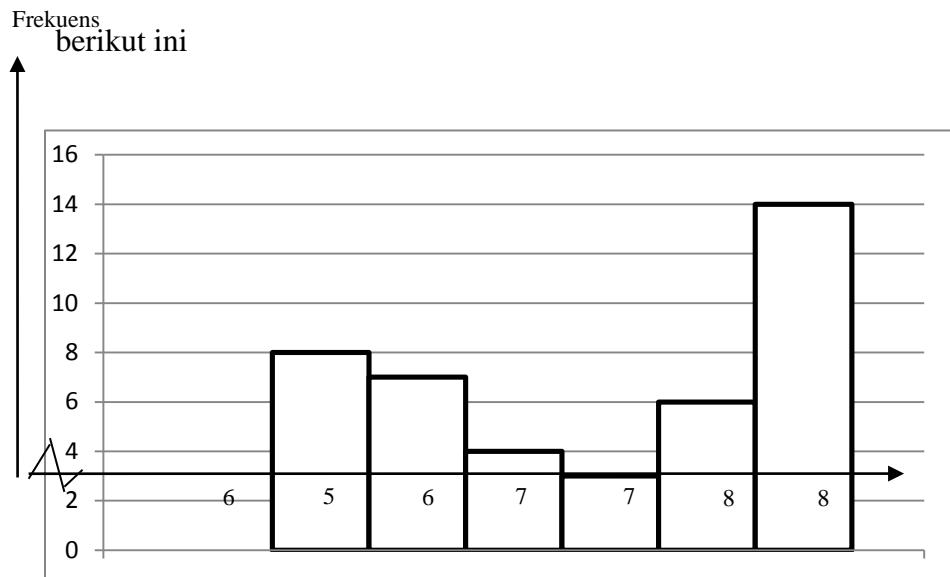
Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 40 terdapat skor tertinggi 87 dan skor terendah 62, dengan rata-rata (M)= 75,30 dan standard deviasi (SD)= 7,46. Distribusi frekuensi data variabel kepuasan kerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

No	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif(%)
1	62-65	7	17,5%
2	66-69	4	10%

3	70-73	3	7,5%
4	74-77	6	15%
5	78-81	14	35%
6	82-87	6	15%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas dapat dijabarkan bahwa dengan mean 75,30 berada pada kelas interval 74-77, ini berarti ada 6 (15%) responden berada pada skor rata-rata kelas, 3 (7,5%) responden di bawah skor rata-rata kelas dan 14 (35%) responden di atas skor rata-rata kelas. Dari hasil distribusi frekuensi variabel Kepuasan kerja guru (Y) dapat digambarkan histogram distribusi skor berdasarkan frekuensi absolut pada Gambar 4.1



Gambar.4.1 Histogram Distribusi Skor Kinerja guru (Y)

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

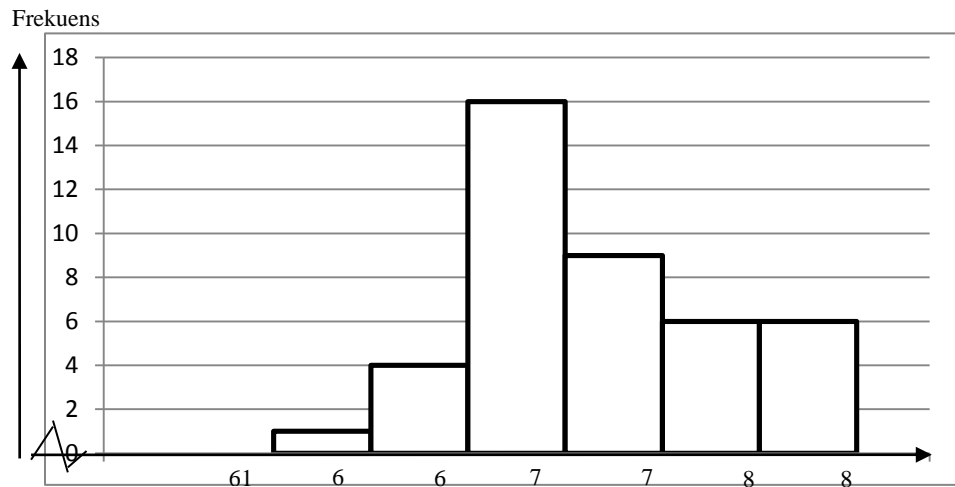
Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 40 terdapat skor tertinggi 86 dan skor terendah 62, dengan rata-rata

(M)= 73,93 dan standard deviasi (SD)= 5,43. Distribusi frekuensi data variabel Kepemimpinan Kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif(%)
1	62-65	7	17,5%
2	66-69	4	10%
3	70-73	3	7,5%
4	74-77	6	15%
5	78-81	14	35%
6	82-87	6	15%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 di atas dapat dijabarkan bahwa dengan mean 73,93 berada pada kelas interval 74-77, ini berarti ada 9 (22,5%) responden berada pada skor rata-rata kelas, 16 (40%) responden di bawah skor rata-rata kelas dan 6(15%) responden di atas skor rata-rata kelas. Dari hasil distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja dapat digambarkan histogram distribusi skor berdasarkan frekuensi absolut pada Gambar 4.2 berikut ini:



Gambar.4.2 Histogram Distribusi Skor Kepuasan Kerja

B. Uji Kecenderungan Data

1. Kepuasan Kerja (Y)

Dalam mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel kepuasan kerja (Y) dapat diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 40 dimana terdapat skor tertinggi 87 dan skor terendah 62, dengan rata-rata (M)= 75,30 dan standard deviasi= 7,463. Tingkat kecenderungan variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Tingkat kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Interval	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
≥ 108	0		Tinggi
54 s/d 108	40	100%	Sedang
0 s/d 54	0		Rendah
≤ 0	0		Kurang
Jumlah	40	100%	

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data pada kepuasan kerja berada pada tingkat sedang sebanyak 40 responden (100%).

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Dalam mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dapat diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 40 dimana terdapat skor tertinggi 86 dan skor terendah 62, dengan rata-rata (M)= 73,93 dan standard deviasi= 5,437. Tingkat kecenderungan variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Tingkat kecenderungan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Interval	F. Obser vasi	F. Rel atif	Kategori
≥ 108	0	0	Tinggi
54 s/d 108	40	100%	Sedang
0 s/d 54	0		Rendah
≤ 0	0		Kurang
Jumlah	40	100%	

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data pada kepuasan kerja berada pada tingkat sedang sebanyak 40 responden (100%).

C. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Pengujian Normalitas Data

Salah satu persyaratan analisis yang harus dipenuhi agar dapat menggunakan analisis korelasi dan regresi adalah sebaran data dari setiap variabel harus normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
emimpinan Kepala Sekolah	.138	40	.052	.959	40	.158
uasan Kerja Guru	.165	40	.008	.930	40	.016

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber data diolah spss,2017

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa data-data variabel dapat dilihat nilai Signifikan (Sig) pada kolom Shapiro-Wilk lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi Normal. Kemudian dapat dilihat nilai Signifikan(Sig) pada kolom Kolmogorov-Smirnova lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal.

1. Pengujian Homogenitas Data

Kemudian uji persyaratan selanjutnya adalah uji homogenitas variabel penelitian. Berikut ini disajikan perhitungan homogenitas data untuk setiap variabel penelitian pada Tabel 4.5

Tabel 4.5 Ringkasan Uji Homogenitas Setiap Variabel Penelitian

Test of Homogeneity of Variances

emimpinan Kepala Sekolah

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.354	11	21	.264

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa data-data variabel Y atas X, dinyatakan memiliki sebaran data yang homogen karena signifikan (Sig.) lebih besar dari 0,05 sekaligus berarti bahwa data dalam penelitian ini homogen.

2. Pengujian Linieritas

Selanjutnya uji persyaratan berikutnya adalah uji linieritas variabel penelitian. Berikut ini disajikan perhitungan linieritas data untuk setiap variabel penelitian pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Uji Linieritas X atas Y

ANOVA Table			Sum of				
			Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	Total (Combined)	1452.805	18	80.711	2.355	.031
		Linearity	716.618	1	716.618	20.913	.000
		Deviation from Linearity	736.187	17	43.305	1.264	.302
Within Groups			719.595	21	34.266		
Total			2172.400	39			

Berdasarkan tabel di atas dengan nilai Sig. *Linearity* $0,000 < 0,05$ dan nilai Sig. *deviation from linearity* $0,302 > 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X berdasarkan variabel Y adalah linier pada taraf signifikansi 5%.

3. Pengujian Hipotesis

Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru

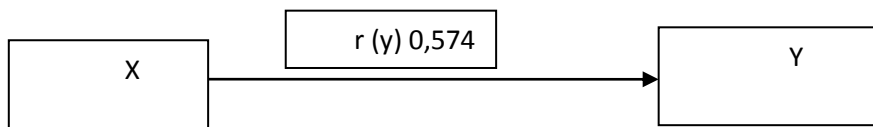
Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_y \leq 0$$

$$H_a : \rho_y > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kepuasan kerja guru (Y) digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil pengujian korelasi variabel Kepemimpinan Kepala sekolah (X) dengan Kepuasan kerja guru (Y) diperoleh $r_{(y)}$ adalah 0,574. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N = 30$, diperoleh $r_{\text{tab}} = 0,361$. Ternyata $r_{\text{hit (y)}} > r_{\text{tab}}$ yaitu $0,574 > 0,361$.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diyakini bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru pada $\alpha = 0,05$ teruji kebenarannya.



Gambar 4.3. Gambaran umum hubungan variabel penelitian

Keterangan:

r_y adalah koefisien korelasi antara Kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kepuasan kerja guru (Y)

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil uji kecenderungan data menunjukkan bahwasanya tingkat kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 74 dan dari uji kecenderungan data pada kepuasan kerja guru juga menunjukkan bahwasanya tingkat kepuasan kerja guru di SMPN 16 Medan juga berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 75. Hal ini berarti sebagai seorang pemimpin di lembaga tersebut, maka kepala sekolah harus lebih meningkatkan lagi keterampilan dan kemampuannya dalam memimpin lembaga tersebut. Dan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, kepala sekolah harus lebih memahami apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi guru. Dengan begitu, guru akan merasa puas dalam kepemimpinan yang ia jalankan. Dan dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMPN 16 Medan dengan besar koefisien korelasi 0,574. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dengan artian H_a diterima dan H_0 ditolak.

Temuan ini setidaknya memberikan ketegasan secara empiris bahwa salah satu faktor prediktor kepuasan kerja dipengerahui oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Colquit, LePine, dan Wesson yang menyatakan bahwasanya salah satu faktor kepuasan kerja yaitu faktor kepemimpinan atau dengan kata lainnnya *Supervision satisfaction* yang artinya perasaan pekerja tentang atasan mereka. Dari gambaran teori di atas, diketahui bahwa terdapat salah faktor penentu meningkatnya kepuasan kerja guru di sekolah, diantaranya kepemimpinan

kepala sekolah. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dukungan pimpinan terhadap kepuasan kerja guru sangat diperlukan dan perlu diciptakan disekolah, agar guru dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya. Guru yang merasa puas dalam bekerja karena dipengaruhi oleh sikap pemimpin yang harmonis, menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap guru, baik sebagai individu maupun kelompok. Perilaku positif kepala sekolah ini dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Dan sangatlah penting kepuasan kerja guru itu diperhatikan serta diwujudkan oleh orang-orang yang berkaitan dengan lembaga pendidikan atau sekolah, khususnya kepala sekolah sebagai pimpinan disekolah tersebut, karena jika kepuasan kerja guru tinggi atau memuaskan, maka guru akan bekerja dengan semangat dan akan lebih giat dan efektif, serta dengan rela direncanakan atau dengan kata lain tingkat kinerja guru akan meningkat dan sekolahpun akan memiliki keefektifan yang tinggi pula dalam proses pembelajaran.

Hasil-hasil penelitian yang relevan dengan temuan penelitian ini adalah Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Romani yang menyimpulkan bahwasanya hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dengan motivasi

berprestasi sebesar 0.94. Simpulan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi berprestasi dengan tingkat kontribusi yang sangat besar yaitu 94%. Temuan hasil penelitian di atas juga sejalan dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Wahban Nur Hartati yang menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama dengan komitmen guru terhadap organisasi, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = -6,5 + 0,411X_1 + 0,616 X_2$ dan koefisien korelasi r_{y12} sebesar 0,938. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen guru terhadap organisasi dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dipertegas bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMPN 16 Medan.

E. Keterbatasan Penelitian

Pada prinsipnya pelaksanaan penelitian telah diupayakan sebaik dan sesempurna mungkin dengan menggunakan prosedur penelitian ilmiah, untuk mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan tujuan penelitian. Akan tetapi sebaik apapun metode yang digunakan tidak tertutup kemungkinan adanya kekeliruan. Oleh sebab itu peneliti menyadari tidak luput dari kesilapan dan kekurangan dan dalam penelitian ini perlu diungkapkan keterbatasan dan kelemahan penelitian ini adalah:

1. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden dalam bentuk pernyataan yang ditanggapi oleh responden. Walaupun responden telah dihibau memberikan jawaban yang sejujurnya, tidak tertutup kemungkinan responden memutuskan sesuatu tanpa benar-benar mencermati dan merenungkan pilihan tersebut dan tidak memberikan jawaban sesuai dengan jawaban pribadinya sehingga perlu ekstra hati-hati dalam menafsirkan hasil penelitian.
2. Untuk menggambarkan data kepuasan kerja guru yang diperoleh melalui angket/kuesioner, ada kemungkinan jawaban yang diberikan kurang menggambarkan kemampuan yang sesungguhnya dan sangat subjektif dalam mengisi angket yang ada.
3. Secara metodologi penelitian ini tidak menggunakan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait untuk mendukung temuan penelitian.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI , SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMPN 16 Medan, yaitu:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 16 Medan berdasarkan uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa 40 guru yang menjadi responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah berada dalam kategori sedang yaitu dengan nilai rata-rata 74.
2. Kepuasan kerja guru di SMPN 16 Medan berdasarkan uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa 40 guru yang menjadi responden dalam

penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja guru berada dalam kategori sedang yaitu dengan nilai rata-rata 75.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMPN 16 Medan adalah sebesar $r_{xy} = 0,574 > 0,361$. Dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,574 > 0,361$) maka hipotesis diterima dengan artian H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan tingkat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMPN 16 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

B. Implikasi

Implikasi pada penelitian ini menekankan pada upaya meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru lebih baik lagi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka ada beberapa implikasi yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

Hasil penelitian mengenai variabel kepemimpinan kepala sekolah yang diduga mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja guru ternyata menunjukkan hubungan yang signifikan, dimana variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,574 atau 32,9%. Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut dalam hal ini dapat memberikan implikasi bahwa dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah

yang baik dan bertanggung jawab dalam lembaga pendidikan maka akan dapat menciptakan kepuasan kerja pada setiap guru. Pemimpin yang bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan mampu menjadi contoh bagi bawahannya dan memberikan kepedulian terhadap para guru serta sikap saling terbuka dalam suatu lembaga yang dipimpinnya akan dapat membuat para guru merasa puas terhadap pekerjaannya. Jika guru telah merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka akan berdampak pada kinerjanya yaitu membentuk siswa yang berkompetensi baik.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepala sekolah SMPN16 Medan diharapkan lebih mampu lagi memberikan rasa kepedulian dan berkoordinasi dengan para guru terutama yang berkenaan dengan pelaksanaan program-program yang telah dicanangkan agar kepuasan kerja guru dapat lebih meningkat.
2. Kepada guru-guru diharapkan untuk selalu bekerja sama dan menyesuaikan diri dalam melaksanakan tugas sehingga merasakan suatu kenyamanan dalam bekerja dan saling berinteraksi dengan para guru lainnya dan selalu menjalin hubungan yang baik.
3. Dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik di sekolah kiranya dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja setiap guru demi tercapainya tujuan pendidikan.

4. Kepada peneliti yang lain dapat meneliti hal ini di sekolah-sekolah lainnya pada pokok bahasan yang sama agar dapat dijadikan suatu perbandingan sehingga memperluas pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrul dan Syafaruddin, (2013), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media.
- Asrul dan Syafaruddin, (2014), *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media.
- As-Suwaidan, Thariq M dan Basyarahil, Faishal U., (2006), *Mencetak Pemimpin Tips Melahirkan Orang Sukses dan Mulia*, Jakarta: khalifa.
- Damam, (2015), *Pengaruh Kerjasama, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Sungai Durian*”, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 1, No 2, Kabupaten Kotabaru: Kalimantan Selatan.
- Danumiharja, Mintarsih, (2014), *Profesi Tenaga Kependidikan*, Yogyakarta: Deepublish.
- Dimiyati, A. Hamdan, (2014), *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Fathoni, Abdurrahmat, (2009), *Organisasi & Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hadijaya, Yusuf, (2012), *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Handayani, SB, dan 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*.
- Hartati, Nur, Wahban, (2012), *Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi Sma Negeri Kota Sukabumi (Survey Pada Guru Sma Negeri Kota Sukabumi)*.
- Helmawati, (2014), *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hidayati, Nur, Lina, dkk, (2009), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Fise Universitas Negeri Yogyakarta)*, Dosen Prodi Manajemen.

- Jaya, Indra, (2010), *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis.
- Listiyawati, Dkk, (2016), *Gaya Kepemimpinan kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Uptd Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe*, Jurnal Administrasi Pendidikan Issn 2302-0156 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 4, No. 3.
- Mangkunegara, Prabu, A.A. Anwar, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mesiono, (2012), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mulyasa, E., (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasrudin, Endin, (2010), *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia.
- Nasution, Irwan, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Nugroho, Joko, Dan Suwanti, Titiek, (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.
- Prihatni, Diani, (2011), *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah (Studi Analisis Deskriptif Pada Sman Di Kabupaten Sumedang)*, Manajerial Vol. 10, No. 19.
- Romani, Ahmad, (2012), *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SD di Kecamatan Ketanggungan*, Educational Management, Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang Indonesia.
- Sagala, Syaiful, (2010), *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan Membantu Mengatasi Kesulitan Guru Memberikan Layanan Belajar yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta.
- Soepardjo, dan Ekosusilo, Madyo, (2014), *Faktor Dominan Yang Memengaruhi Motivasi Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Guru SMA*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 20, Nomor 2.
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.

Susanto, Ahmad (2016), *Konsep, Strategi, dan Implementasinya Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Prenadamedia Group.

Syafaruddin, dkk, (2012), *Inovasi Pendidikan (suatu analisis terhadap kebijakan baru pendidikan)*, Medan: Perdana Publishing.

Wahjosumidjo, (2008), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, (2008), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo.

Wibowo, (2014), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN Kepemimpinan Kepala Sekolah

I. Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah dengan cermat, agar jawaban yang Anda berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan instrumen.
2. Jawaban yang Anda berikan hanya semata-mata untuk kepentingan penelitian, tidak mempengaruhi pekerjaan Anda.
3. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda yang sesungguhnya, lalu bubuhkanlah tanda "cek list" (√) pada kotak yang tersedia.
4. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya.

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

II. Identitas Responden

- Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :
Nama Sekolah :
Pengampuh Bidang Studi :

III. Daftar Pernyataan Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		ST	T	K	S
	KEPRIBADIAN				
1	Kepala sekolah menunjukkan kepribadian yang jujur, percaya diri, dan bertanggung jawab				
2	Kepala sekolah memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri (misalnya dalam mengikuti pelatihan-pelatihan/workshop)				
3	Sebagai pemimpin, Kepala sekolah bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya terutama dalam mengambil keputusan dengan para guru				
4	Sebagai pemimpin, Kepala sekolah berusaha menunjukkan minat terhadap permasalahan yang dihadapi guru				
	MANAJERIAL				
5	Kepala sekolah mampu menyusun perencanaan sekolah dengan melibatkan semua unsur sekolah yaitu para guru dan staff lainnya dalam rencana kerja jangka menengah (RKJM), maupun menyusun rencana kerja tahunan				

	(RKT).					
6	Sebagai pemimpin, Kepala sekolah berusaha mengembangkan sekolah dengan mengajak guru berdiskusi mengenai perkembangan dan kemajuan sekolah					
7	Kepala sekolah mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah untuk kegiatan belajar mengajar secara efektif dan efisien					
8	Kepala sekolah berusaha bersosialisasi dengan masyarakat dalam mencari dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah					
9	Kepala sekolah mampu mengelola dalam mengembangkan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional					
1	Kepala sekolah mampu mengelola sistem informasi sekolah dalam penyusunan program sebagai pegangan dalam kegiatan pembelajaran					
1	Kepala sekolah terampil dalam memanfaatkan kemajuan teknologi bagi peningkatan kegiatan pembelajaran					
1	Kepala sekolah mengajak guru berdiskusi mengenai perkembangan					

	dan kemajuan sekolah					
1	Kepala sekolah mengatur lingkungan sekolah yang sejuk, nyaman, aman, dan teratur.					
	SUPERVISI					
1	Kepala sekolah melakukan supervisi/pengawasan terhadap guru dan staffnya sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat					
1	Kepala sekolah melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat					
1	Kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi dengan mengirim guru dalam pelatihan-pelatihan/workshop					
	SOSIAL					
1	Kepala sekolah terampil bekerja sama dengan orang lain yang saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi sekolah					
1	Kepala sekolah berusaha untuk berkomunikasi dengan baik untuk membangun lingkungan kerja yang baik					
1	Kepala sekolah selalu berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan					

2	Sebagai pemimpin, Kepala sekolah memiliki kepekaan sosial terhadap guru seperti (Kepala sekolah memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan guru dan bersikap peduli terhadap kabar keluarga para guru)					
---	---	--	--	--	--	--

ANGKET PENELITIAN Kepuasan Kerja Guru

I. Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah dengan cermat, agar jawaban yang Anda berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan instrumen.
2. Jawaban yang Anda berikan hanya semata-mata untuk kepentingan penelitian, tidak mempengaruhi pekerjaan Anda.
3. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda yang sesungguhnya, lalu bubuhkanlah tanda "cek list" (√) pada kotak yang tersedia.
4. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya.

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

II. Identitas Guru

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :

Nama Sekolah :
 Pengampuh Bidang Studi :

III. Daftar Pernyataan Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		S	T	KS		S
	GAJI					
1	Sebagai guru, besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada sekolah					
2	Sebagai guru, saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
	PROMOSI JABATAN					
3	Sebagai guru, Promosi (kenaikan pangkat/jabatan yang dilakukan oleh pihak sekolah memberikan motivasi kepada saya untuk lebih berkembang dan maju.					
4	Sebagai guru, kebijakan promosi (kenaikan pangkat/jabatan) yang dilakukan oleh pihak sekolah tidak objektif					
	HUBUNGAN DENGAN ATASAN					
5	Sebagai guru, Komunikasi antara saya					

	dan kepala sekolah terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					
6	Kepala sekolah selalu memberikan pengarahan kepada para guru dalam setiap pekerjaan.					
7	Sebagai guru, Saya diberi kebebasan oleh kepala sekolah dalam mengerjakan pekerjaan saya					
8	Sebagai guru, Kepala sekolah bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas					
9	Sebagai guru, Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada saya untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna					
	HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA					
1	Saya menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing- masing.					
1	Sebagai guru, saya pernah membagi pengalaman dengan teman sejawat					

1	Sebagai guru, Saya menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan sekerja saya					
	PEKERJAAN ITU SENDIRI					
1	Sebagai guru, Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya					
	ALTRUISM (SIFAT SUKA MEMBANTU)					
1	Rekan kerja saya selalu memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan					
1	Saya rela meluangkan waktu saya untuk membantu rekan saya dalam menghadapi masalah					
	STATUS					
1	Sebagai guru, Saya pernah mendapatkan penghargaan/promosi atas prestasi yang saya raih					
	LINGKUNGAN KERJA					
1	Lingkungan kerja disekolah mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
1	Fasilitas yang disediakan oleh pihak sekolah sudah lengkap dan layak pakai.					

1	Sebagai guru, Saya dihargai dalam lingkungan kerja saya					
2	Kebersihan diruang kerja sudah cukup baik					

Lampiran 2

DATA UJI COBA VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Re s p o n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	J	
1	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	8	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	8
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	5	5	4	4	8	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	9
7	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	9
8	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	8
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	7
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	9	
11	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	9
12	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3	5	5	8	
13	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	8	

30	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	8
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DATA UJI COBA VARIABEL KEPUASAN KERJA

KEPUASAN KERJA GURU																					
R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	j
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	2	5	4	9
2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	8
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	3	2	3	4	7
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	8
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	8
6	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	8
7	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	5	4	4	2	4	2	7
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	9
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	9
1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	8
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	7

1	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	4	2	4	5	5	4	7
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	5	4	5	7
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	9
1	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	8
1	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5	3	3	4	3	7
1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	9
1	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	8
2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	2	5	4	8
2	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	2	2	5	4	4	5	4	4	5	4	8
2	2	5	4	5	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8
2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	4	5	3	4	4	5	5	5	5	9
2	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	8
2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	8
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	7
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	5	7
2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	1	2	4	3	4	4	5	5	4	5	7

2		5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	4	5	4	4	3	5	4	4	5	8
3		4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	9

Lampiran 3

UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA GURU

1. UJI VALIDITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	169.63	115.757	.631	.717
	169.93	116.685	.381	.722
	170.00	116.897	.659	.720
	169.87	117.706	.473	.722
	169.87	117.154	.527	.721
	169.63	118.930	.334	.726
	169.93	116.133	.508	.719
	169.67	115.747	.627	.717
	169.97	117.620	.399	.723
	169.80	119.890	.215	.729
	170.10	116.783	.362	.722
	169.83	117.592	.473	.722
	169.73	118.064	.411	.724
	170.10	115.541	.532	.718
	169.93	115.789	.484	.719
	169.83	113.454	.581	.713
k1	169.77	115.495	.576	.717
	169.83	116.626	.440	.721
	169.73	115.306	.669	.716
	169.73	123.513	-.077	.739
	87.10	30.714	1.000	.832

2. UJI RELIABILITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.832	.841	20

Pada item pernyataan dengan cronbach's Alpha ,832 dibaca (0,832) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah Reliabel Karena $> .60$

3. UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA GURU

Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R00001	161.4333	217.289	.383	.727
R00002	161.1333	215.982	.556	.724
R00003	161.2667	217.995	.604	.726
R00004	161.0333	215.826	.717	.723
R00005	161.1000	215.748	.738	.722
R00006	161.1667	216.075	.748	.723
R00007	161.0000	215.517	.732	.722
R00008	161.0333	216.930	.649	.724
R00009	160.8667	219.085	.523	.728
R00010	161.0667	217.099	.645	.725
R00011	162.6000	222.662	.089	.740
R00012	161.9333	214.892	.383	.725
R00013	161.0000	218.414	.555	.727
R00014	161.5333	221.361	.490	.730
R00015	161.2667	219.168	.608	.727
R00016	161.5000	214.810	.505	.723
R00017	161.3667	215.137	.708	.722
R00018	161.7333	217.513	.267	.730
R00019	161.2333	216.530	.608	.724
R00020	161.3333	217.195	.483	.726
R00021	82.7333	57.030	1.000	.850

4. UJI RELIABILITAS KEPUASAN KERJA GURU

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.850	.900	20

Pada item pernyataan dengan cronbach's Alpha ,850 dibaca (0,850) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah Reliabel Karena > 60

1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	77
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	76
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	81
1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	70
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	74
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	74
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	66
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	85
2	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	70
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	4	4	4	4	4	4	5	78
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
2	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	77
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	70
2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	78
2	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	80
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	3	5	79

3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	62
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	73
3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	70
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	70
3	4	5	4	4	5	2	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	74
3	2	5	4	3	4	5	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	72
3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	85
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	72
3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	5	67
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	70

1	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	79
1	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	66
1	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	63
2	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	4	3	5	5	5	5	5	78
2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	3	5	5	4	4	4	74
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	87
2	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	79
2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	81
2	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	64
2	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	62
2	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	2	4	5	5	5	5	5	77
2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	3	4	5	5	4	4	4	74
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	85
3	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	4	78
3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	81
3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	63

3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	65
3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	3	4	5	5	5	5	78
3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	1	4	3	4	5	5	4	4	73
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	86
3	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	80
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	77
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	63
4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	69

Lampiran 5

ANALISIS STATISTIK DASAR VARIABEL HASIL PENELITIAN

Frequencies

Statistics		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	kepuasan Kerja Guru
Mean	40	40
Standard Deviation	0	0
Variance	73.93	75.30
Minimum	72.50	77.50
Maximum	70	78 ^a
Range	5.437	7.463
Sum	29.558	55.703
Sum of Squares	62	62
Valid N (listwise)	86	87
Total N	2957	3012

^aMultiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Kepemimpinan Kepala Sekolah				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.5	2.5	2.5
2	1	2.5	2.5	5.0
3	2	5.0	5.0	10.0
4	1	2.5	2.5	12.5
5	7	17.5	17.5	30.0
6	4	10.0	10.0	40.0
7	4	10.0	10.0	50.0
8	1	2.5	2.5	52.5
9	4	10.0	10.0	62.5
10	1	2.5	2.5	65.0
11	1	2.5	2.5	67.5
12	3	7.5	7.5	75.0
13	3	7.5	7.5	82.5
14	1	2.5	2.5	85.0

	1	2.5	2.5	87.5
	1	2.5	2.5	90.0
	1	2.5	2.5	92.5
	2	5.0	5.0	97.5
	1	2.5	2.5	100.0
al	40	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	mulative Percent
d	1	2.5	2.5	2.5
	3	7.5	7.5	10.0
	1	2.5	2.5	12.5
	2	5.0	5.0	17.5
	2	5.0	5.0	22.5
	1	2.5	2.5	25.0
	1	2.5	2.5	27.5
	1	2.5	2.5	30.0
	2	5.0	5.0	35.0
	2	5.0	5.0	40.0
	1	2.5	2.5	42.5
	3	7.5	7.5	50.0
	5	12.5	12.5	62.5
	5	12.5	12.5	75.0
	2	5.0	5.0	80.0
	2	5.0	5.0	85.0
	2	5.0	5.0	90.0
	1	2.5	2.5	92.5
	3	7.5	7.5	100.0
al	40	100.0	100.0	

Lampiran 6

UJI KECENDERUNGAN

1. Uji Kecenderungan Variabel Kepuasan kerja guru (Y)

Pengujian kesenderungan variabel Keefektifan Sekolah (Y) sebagai berikut :

($M_i + 1,5 SD_i$) sampai dengan ke atas = tinggi

(M_i) sampai dengan ($M_i + 1,5SD_i$) = sedang

($M_i - 1,5SD_i$) sampai dengan (M_i) = kurang

($M_i - 1,5SD_i$) sampai dengan ke bawah = rendah

Harga :

$$M_i = \frac{90 + 18}{2} = 54$$

$$SD_i = \frac{90 - 18}{2} = 36$$

Sehingga diperoleh :

- Kategori Tinggi = ($M_i + 1,5 SD_i$) sampai dengan ke atas = $54 + 1,5 (36) = \geq 108$
- Kategori Sedang = (M_i) sampai dengan ($M_i + 1,5SD_i$) = 54 sampai 108
- Kategori Rendah = ($M_i - 1,5SD_i$) sampai dengan (M_i) = $54 - 1,5 (36) = 0$ sampai 54
- Kategori Kurang = ($M_i - 1,5SD_i$) sampai dengan ke bawah = ≤ 0

Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan kerja guru(Y)

Interval	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
≥ 108	0		Tinggi
54 s/d 108	40	100%	Sedang
0 s/d 54	0		Rendah
≤ 0	0		Kurang
Jumlah	40	100%	

2. Uji Kecenderungan Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X)

Pengujian kesenderungan variabel Keefektifan Sekolah (X) sebagai berikut :

($M_i + 1,5 SD_i$) sampai dengan ke atas = tinggi

(M_i) sampai dengan ($M_i + 1,5SD_i$) = sedang

($M_i - 1,5SD_i$) sampai dengan (M_i) = kurang

($M_i - 1,5SD_i$) sampai dengan ke bawah = rendah

Harga :

$$M_i = \frac{90 + 18}{2} = 54$$

$$SD_i = \frac{90 - 18}{2} = 36$$

Sehingga diperoleh :

- Kategori Tinggi = ($M_i + 1,5 SD_i$) sampai dengan ke atas = $54 + 1,5 (36) = \geq 108$
- Kategori Sedang = (M_i) sampai dengan ($M_i + 1,5SD_i$) = 54 sampai 108
- Kategori Rendah = ($M_i - 1,5SD_i$) sampai dengan (M_i) = $54 - 1,5 (36) 0$ sampai 54

- Kategori Kurang = $(Mi - 1,5SDi)$ sampai dengan ke bawah = ≤ 0

Tingkat Kecenderungan Variabel Kepemimpinan kepala Sekolah (X)

Interval	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
≥ 108	0		Tinggi
54 s/d 108	40	100%	Sedang
0 s/d 54	0		Rendah
≤ 0	0		Kurang
Jumlah	40	100%	

Lampiran 7

UJI KORELASI ANTARA X DAN Y

		Correlations	
		Kepemimpinan Kepala Sekolah	kepuasan Kerja Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Person Correlation	1	.574**
	(2-tailed)		.000
		40	40
Kepuasan Kerja Guru	Person Correlation	.574**	1
	(2-tailed)	.000	
		40	40

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8

UJI REGRESI SEDERHANA ANTARA X DAN Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.313	6.201

Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala sekolah

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	722.821	1	722.821	18.798	.000 ^a
Residual	1461.154	38	38.451		
Total	2183.975	39			

Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala sekolah

Dependent Variable: Kepuasan kerja Guru

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.737	13.537		1.236	.224
1	Kepemimpinan Kepala sekolah	.792	.183	.575	4.336	.000

Dependent Variable: Kepuasan kerja Guru

Lampiran 9

Tabel r Product Moment

Pada Sig.0,05 (Two Tail)

	N	r	N	R	N	r	N	r	N	R	N	r
1		0	4	0	8	0	1	0	1	0	2	0
2		0	4	0	8	0	1	0	1	0	2	0
3		0	4	0	8	0	1	0	1	0	2	0
4		0	4	0	8	0	1	0	1	0	2	0
5		0	4	0	8	0	1	0	1	0	2	0
6		0	4	0	8	0	1	0	1	0	2	0
7		0	4	0	8	0	1	0	1	0	2	0

	0		0		0		0		0		0
8		4		8		1		1		2	
	0		0		0		0		0		0
9		4		8		1		1		2	
	0		0		0		0		0		0
1		5		9		1		1		2	
	0		0		0		0		0		0
1		5		9		1		1		2	
	0		0		0		0		0		0
1		5		9		1		1		2	
	0		0		0		0		0		0
1		5		9		1		1		2	
1	0	5	0	9	0	1	0	1	0	2	0

	0		0		0		0		0		0
1		5		9		1		1		2	
	0		0		0		0		0		0
1		5		9		1		1		2	
	0		0		0		0		0		0
1		5		9		1		1		2	
	0		0		0		0		0		0
1		5		9		1		1		2	
	0		0		0		0		0		0
2		6		0		1		1		1	
	0		0		0		0		0		0
2		6		1		1		1		2	
	0		0		0		0		0		0
2		6		1		1		1		2	

	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2		6	1	1	1	2					
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2		6	1	1	1	2					
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2		6	1	1	1	2					
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2		6	1	1	1	2					
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2		6	1	1	1	2					
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	0	6	1	1	1	2					
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2		6	1	1	1	2					
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2		6	1	1	1	2					
3	0	7	0	1	0	1	0	1	0	2	0

	0		0		0		0		0		0
3		7		1		1		1		2	
	0		0		0		0		0		0
3		7		1		1		1		2	
	0		0		0		0		0		0
4		8		1		1		2		2	

Lampiran 10

Titik Persentase Distribusi F untuk Probalita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06

44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 16 MEDAN
Jalan Karya II No.3 Kel.Karang Berombak Medan Telepon 6614792

SURAT KETERANGAN
Nomor : 421.3/096/SMPN.16/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 16 Medan dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : IKRI MALIA
Tempat/Tgl.Lahir : Simpang Empat, 02 Juli 1995
NIM : 37131078
Sem/Jurusan : VIII/Manajemen Pendidikan Islam

Benar telah melaksanakan penelitian di SMP Negeri 16 Medan pada tanggal 27 Pebruari 2017 s.d. 11 April 2017, dengan judul penelitian **“Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SMPN 16 Medan”**

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sesuai dengan keperluannya.

Medan, 11 April 2017

Kepala SMP NEGERI 16 MEDAN



Dra. Hj. INAWATI, M.M.

NIP. 19640204 199512 2 001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : IKRI MALIA
2. NIM : 3713.1.078
3. Tempat Tanggal Lahir: Simpang Empat, 02-07-1995
4. Pekerjaan : Mahasiswa
5. Alamat : Dusun IX Jampalan, Kec. Simpang Empat,
Kab. Asahan

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan SDN 014642 Jampalan Berijazah tahun 2007
2. Tamatan Mts. S Daar Al-Uluum Asahan-Kisaran tahun 2010
3. Tamatan MAS Daar Al-Uluum Asahan-Kisaran tahun 2013
4. Tamatan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara berijazah tahun 2017