



**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI SMP N 5 PERCUT SEI TUAN**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

DEWIANA PANE

NIM : 37.13.3.100

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATRA UTARA

2017



**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI SMP N 5 PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

DEWIANA PANE

NIM : 37.13.3.100

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Fachruddin, MA

NIP. 195312261982031003

Azizah Hanum OK, M.Ag

NIP. 196903232007012030

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATRA UTARA

2017



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATRA UTARA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Williem Iskandar Pasar V telp. 6615683 – 662292, Fax. 6615683 Medan Estate 20731

SURAT PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI SMP N 5 PERCUT SEI TUAN**” yang disusun oleh **DEWIANA PANE** yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S.1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

12 Mei 2017 M
15 Sya’ban 1438 H

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Ketua

Sekretaris

Dr. H. Chandra Wijaya, M.Pd
NIP. 19740407 200701 1 037

Dr. Abdillah, S.Ag, M.Pd
NIP. 19680805 199703 0 102

Anggota Penguji

1. Prof. Dr. H. Fachruddin
NIP. 19531226 198203 1 003

2. Azizah Hanum OK, M.Ag
NIP. 19690323 200701 2 030

3. Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd
NIP. 19710727 200701 1 031

4. Drs. H. Bukhari Muslim Nst, MA
NIP. 19530612 197903 0 106

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan

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

Nomor : Istimewa
 Lampiran : - Kepada Yth:
 Perihal : Skripsi Bapak Dekan Fak. Ilmu
 A.n Dewiana Pane 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 : Dewiana Pane
 Nim : 37.13.3.100
 Jur/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul : Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan
 Kepuasan Kerja Guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan

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

Medan, Mei 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Fachruddin, MA
 NIP. 195312261982031003

Azizah Hanum OK, M.Ag
 NIP. 196903232007012030

PERSYARATAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Dewiana Pane

Nim : 37.13.3.100

Jur/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan
Kepuasan Kerja Guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil ciplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Medan, Mei 2017

Yang Membuat Persyaratan

DEWIANA PANE

Nim : 37.13.3.100

ABSTRAK



Nama : Dewiana Pane
 Nim : 37.13.3.100
 Fak/Jur : Ilmu Tarbiyah dan keguruan/
 Manajemen Pendidikan Islam
 Pembimbing : Prof. Dr. Fachruddin, MA
 Azizah Hanum OK, M.Ag
 Judul : Hubungan Antara Kepemimpinan
 Transformasional dengan Kepuasan Kerja Guru di
 SMP N 5 Percut Sei Tuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada nya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru SMP N 5 Percut Sei Tuan. Sedangkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional (X) dengan kepuasan kerja guru (Y) di SMP N 5 Percut Sei Tuan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru, SMP N 5 Percut Sei Tuan 2016-2017 yang berjumlah 48 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Instrumen yang dirancang berbentuk kusioner untuk variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kepuasan kerja guru. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, dengan bantuan program *SPSS Versi 16*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan kerja guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan. variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai koefisien sebesar 0,430. Hasil penelitian di sekolah SMP N 5 Percut Sei Tuan terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ $(0,430) > (0,284)$ hipotesis diterima dengan H_a diterima dan H_o ditolak,

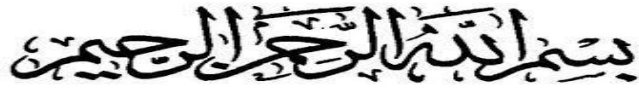
Jadi hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai koefisien sebesar 0.430. berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, apabila tingkat 0,40-0,599 maka buhubungan berada pada katergodi sedang. berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru maka tingkat hubungan dari ke dua variabel tersebut berada di kategori sedang.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Guru*

Pembimbing I

Prof. Dr. Fachruddin, MA
NIP. 195312261982031003

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbil Aalamiin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam disampaikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa risalah islam berupa ajaran yang haq lagi sempurna bagi manusia dan seluruh penghuni alam ini.

Melengkapi dari tugas-tugas perkuliahan dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan, maka penulis menyusun skripsi ini dengan judul : **HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI SMP N 5 PERCUT SEI TUAN.**

Selama proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas adanya bantuan dari berbagai pihak, berupa dukungan moril, material, spriritual maupun administrasi. Oleh karena itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tercinta (Pangibulan Pane) dan Ibunda Tersayang (Kobul Lubis), yang telah memberikan kasih sayang, memelihara, membesarkan penulis dengan penuh kesabaran dan keikhlasan hati serta memberikan semua yang penulis inginkan demi tercapainya pendidikan yang penulis tempuh sekarang ini, dan adik-adik ku tersayang (Abdul Malik Pane, dan Bayu Pane dan abang Ginda Ritonga) yang telah memberi doa, semangat

dan dukungannya penuh perhatian dan kesabaran dalam memberikan motivasinya selama ini.

2. Bapak **Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag**, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd**, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. H. Chandra Wijaya, M.Pd** selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan serta skripsi dapat terselesaikan.
5. Bapak **Prof. Dr. Fachruddin, MA**, dan ibu **Azizah Hanum OK, M.Ag** selaku dosen pembimbing saya yang telah banyak memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyusunan skripsi ini walaupun keadaan beliau sibuk namun masih dapat meluangkan waktu untuk membimbing skripsi sehingga selesai skripsi ini.
6. Ibu **Dra. Hj. Rosnita, MA** selaku Penasehat Akademik penulis yang telah banyak membantu dan memberi motivasi penulis selama melakukan perkuliahan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan dan kemudahan-kemudahan selama menyelesaikan studi.
8. Terimakasih juga kepada ibu kepala sekolah dan Wakil Kepala Sekolah SMP N 5 Percut Sei Tuan dan seluruh guru-guru yang berada di SMP N 5

Percut Sei Tuan yang telah banyak membantu penulis dalam mengumpulkan data yang penulis perlukan untuk penyelesaian skripsi ini.

9. Ucapan terima kasih juga kepada sahabat-sahabat seperjuang selama perkuliahan sampai penyelesaian skripsi ini, Cindy Liasna Ginting (Ravunzel), Fuji Iestari, Mariana Hasibuan, Sri Yanti Munthe.
10. Ucapan terima kasih juga kepada teman saya yang baik hati yang telah membagi ilmunya kepada saya sehingga penyusunan skripsi ini bisa selesai, (Herlinda Suara, Ikri Malia, Sri Wahyuni, Wika Rizkyani, Midi Rahma Dhani Ritong, dan Dewi Wahyuni. Dan semua teman satu PS seperjuangan pejuang skripsi.
11. Ucapan terimakasih juga kepada adik imut Puput anggraini saragih. Andi Mutia Rahma, Yuni sari Amirsyah. Dan teman-teman seperjuangan semua jurusan MPI, terkhusus untuk MPI-3 Stambuk 2013.
12. Demikian juga peneliti ucapkan banyak terimakasih kepada seluruh keluarga yang turut membantu, baik dari segi materil, memberikan motivasi serta doa kepada penulis, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Untuk itu dengan hati yang tulus penulis sampaikan kepada semua pihak, semoga bantuan yang diberikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu kritik dan saran serta bimbingan sangat diharapkan demi kesempurnaan hasil penelitian skripsi ini.

Medan, Mei 2017
Hormat Penulis

Dewiana Pane
NIM 37.13.3.100

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Perumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
 BAB II TEORETIS	 9
A. Kerangka Teori.....	9
1. Kepemimpinan Transformasional	9
a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	18
b. Dimensi Kepemimpinan Transformasional.....	14
c. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional.....	15
d. Faktor Kepemimpinan Transformasional.....	17
e. Fungsi Kepemimpinan.....	19
f. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	19
2. Kepuasan Kerja.....	21
a. Pengertian Kepuasan Kerja	21
b. Teori Kepuasan Kerja	22
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	25
d. Penyebab Kepuasan Kerja	26
e. Kategori Kepuasan Kerja.....	27
f. Variabel-variabel Kepuasan Kerja.....	30
g. Komponen Kepuasan Kerja.....	31

B. Kerangka Berfikir	32
C. Penelitian Yang Relevan	33
D. Pengajuan Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	36
B. Populasi dan Sampel.....	36
C. Defenisi Operasional	37
D. Uji Coba Instrumen	38
E. Instrumen Pengumpulan Data	43
F. Teknik Analisis Data	45
G. Tekbik Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Deskriptif Hail Penelitian.....	48
B. Pengujian Persyaratan Analisis	51
C. Pembahasan Penelitian.....	56
D. Keterbatasan Penelitian.....	57
BAB V KESIMPULAN.....	59
A. Kesimpulan	59
B. Implikasi.....	60
C. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	39
3.2 Hasil Uji Reabilitas Intrumen.....	43
3.3 Skala Likert	44
3.4 Kisi-kisi Instrument Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)	44
3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y).....	45
4.1 Rangkuman Hasil Skor Penelitian	48
4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Guru.....	49
4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional	50
4.4 Hasil Uji Normalyitas.....	52
4.5 Ringkasan Uji Homogenitas setiap Variabel Penelitian	52
4.6 Hasil Uji Linier X dan Y	53
4.7 Hasil Uji Korelasi.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1 Histrogram Distribusi Skor Kepuasan Kerja Guru	50
4.2 Histrogram Distribusi Skor Kepemimpinan Transformasional ..	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
4.1 Uji Coba Angket Validitas	66
4.2 Pernyataan Angket Penelitian	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang dihadapi saat ini bukan zaman ketika manusia menerima segala apa yang menimpanya, tetapi zaman di mana manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan. Bahkan dalam terminologi motivasi Maslow, manusia di era ini adalah manusia yang memiliki keinginan mengaktualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk pelayan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri.

Pemimpin transformasional dapat memberikan keteladanan sebagai panutan bagi bawahannya, dapat mendorong guru-guru untuk berperilaku kreatif, inovatif dan mampu memecahkan masalah dengan pendekatan baru. Selain itu, pemimpin transformasional juga peduli pada permasalahan yang dihadapi bawahan serta selalu memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja sehingga akan tercipta kepuasan kerja bagi para kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai atasan menjadi salah satu elemen penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru. Salah satu gaya kepemimpinan yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ialah gaya kepemimpinan transformasional.

Sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta

mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat.

Kepemimpin transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keperhatian dan kebutuhan pengembangan diri pengikut individual.¹ Pemimpinan yang memiliki gaya transformasional mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bahwa visi tersebut sehingga dapat dicapai.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manager dalam keberhasilan organisasi yang dipimpinnya. Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan.

Robbins dan Judge memberikan defenisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan

¹ Veithzal Rivai, Bachtiar, (2014), *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Ed 1 Cet 2*, Jakarta; RAJAWALI PERS, hal. 14.

kebijakan organisasional, memenuhi standart kinerja, hidup dengan kondisi kerja ideal, dan semacamnya.²

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Guru yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Kepuasan kerja pada diri guru dapat dikatakan faktor yang cukup menentukan keberhasilan pendidikan.

Melihat beberapa defenisi ahli diatas maka peneliti defenisilan kepuasan kerja sebagai totalitas perbandingan serta sikap positif rasa senang maupun tidak senang terhadap pekerjaannya dengan melihat kesesuaian hasil kerja dengan sikap dan perilaku yang dicerminkan sehari-hari.

Namun pada kenyataanya, fakta membuktikan bahwa masih ada sebagian guru yang belum merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja. fenomena ini juga terjadi di SMPN 5 Percut Sei Tuan yang tampak tidak terpenuhinya kepuasan kerja guru yaitu: 1) Prestasi kerja yang kurang; 2) Tingkat kehadiran yang rendah dan; 3) Kompensasi yang dirasa kurang memadai selama berlangsungnya proses belajar mengajar. Kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal sehingga perlu diteliti. kompensasi yang diterima guru, dedikasi, semangat, 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.

² Wibowo, (2014), *Perilaku dalam Organisasi Ed-2*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 131.

Perhatian terhadap kepuasan kerja guru dapat diwujudkan melalui beberapa cara misalnya melengkapi penggunaan media pengajaran atau alat-alat peraga, membuat variasi belajar pada siswa, melakukan pengulangan informasi yang berbeda dengan cara sebelumnya, memberikan stimulus belajar mengajar dalam bentuk lain agar siswa tidak bosan. Hal ini juga 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. 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 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 aman.

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai atasan menjadi salah satu elemen penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru. Salah satu gaya kepemimpinan yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ialah gaya kepemimpinan transformasional.

Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, alasannya karena kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bawahan. Karena, kepemimpinan transformasional merujuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para bawahan untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, dengan begitu bawahan akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat dan meningkatkan produktivitas sehingga akan mengarah pada terciptanya kepuasan kerja bawahan.³

Kepemimpin transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keperhatian dan kebutuhan pengembangan diri pengikut individual.⁴ Pemimpinan yang memiliki gaya transformasional mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bahwa visi tersebut sehingga dapat dicapai.

Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, alasannya karena kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Karena, kepemimpinan transformasional merujuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan

³ Raihani, (2010), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: PT LKis Printing Cemerlang, hal. 21.

⁴ Veithzal Rivai, Bachtiar, (2014), *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Ed 1 Cet 2*, Jakarta; RAJAWALI PERS, hal. 14.

memberi kepercayaan kepada para bawahan untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, dengan begitu bawahan akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat dan meningkatkan produktivitas sehingga akan mengarah pada terciptanya kepuasan kerja bawahan.⁵

Berdasarkan latar beakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI SMPN 5 PERCUT SEI TUAN MEDAN”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah diketahui tersebut, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah yang muncul yaang berkaitan dengan:

1. Imbalan yang tidak sebanding dengan besarnya tugas dan tanggung jawab seorang guru dalam bentuk gaji.
2. Kebijakan promosi jabatan dan pelaksanaanya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guru tersebut.
3. Kurangnya Pengakuan dan penghargaan pimpinan atas prestasi dan hasil kerja guru dalam mewujudkan kepuasan kerja guru.
4. Rekan kerja yang tidak menyenangkan dan tidak mau membantu.
5. Tugas yang diberikan kepada guru tidak sesuai dengan keahliannya atau bidangnya.
6. Lingkungan kerja yang tidak menunjukkan rasa nyaman dan aman.

⁵ Raihani, (2010), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: PT LKis Printing Cemerlang, hal. 21.

C. Rumusan Masalah

Agar penelitian ini dapat mencapai tujuan, sebagaimana yang diharapkan, maka sebagai rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMPN 5 Percut Sei Tuan ?
2. Bagaimana kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru di SMPN 5 Percut Sei Tuan ?
3. Bagaimana hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru di SMPN 5 Percut Sei Tuan ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu untuk:

1. Mendeskripsikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP N 5 Percut Sei Tuan.
2. Mendeskripsikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan.
3. Mendeskripsikan hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi dunia pendidikan, adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1. Secara Teoritis

Sebagai sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia terhadap kinerja, sehingga dapat dijadikan rujukan untuk penelitian sumber daya manusia yang akan datang, memberi informasi untuk memperluas kajian ilmu pendidikan yang menyangkut kinerja anggota dalam suatu organisasi serta menambah konsep baru yang dapat dijadikan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen dan ilmu pendidikan.

2. Secara Praktis

Sebagai hasil penelitian, penulisan ini diharapkan dapat berguna bagi:

- a. Kepala sekolah SMP N 5 Percut Sei Tuan untuk menambah pemahaman dalam memunculkan suatu kepuasan kerja para guru sehingga gaya kepemimpinan transformasional dapat diterapkan.
- b. Menjadi bahan masukan bagi guru di SMPN 5 Percut Sei Tuan.
- c. Mahasiswa/i untuk menjadi bahan perbandingan dalam penelitian selanjutnya untuk meneliti masalah yang sama pada lokasi yang berbeda.
- d. Peneliti lainnya untuk dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan juga sebagai penelitian yang relevan.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. KERANGKA TEORI

1. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai ke maslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat. fokus kepemimpinan transformasional adalah komitmen dan kapasitas anggota organisasi. Komitmen dan kapasitas yang semakin bertambah dianggap dapat menghasilkan usaha dan produktivitas yang lebih besar, dan akan menjadi *outcome* yang diharapkan oleh sebuah organisasi.⁶

Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransfer perubahan tersebut ke dalam organisasi; memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun kinerja manajemen; berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Pemimpin transformasional menggunakan kekuasaan dan wewenangnya untuk mengganti suasana lingkungan sosial dan

⁶ Raihani, (2010), *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, Yogyakarta: PT. LIks Printing Cemerlang, hal, 20-23.

psikologis secara radikal, melakukan perubahan, membuang yang lama dan menggantikannya dengan yang baru.

Pemimpin transformasional sesungguhnya merupakan agen perubahan, karena memang erat kaitannya dengan transformasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai kualitas perubahan, bukannya sebagai pengontrol perubahan. Seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran *holistic* tentang bagaimana organisasi dimasa depan ketika semua tujuan dan sasarannya telah tercapai. House menyatakan bahwa pemimpin yang transformasional memotivasi bawahan mereka untuk bekerja di atas dan melebihi panggilan tugasnya.

Dalam merumuskan perubahan biasanya digunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, dimana lingkungan kerja yang partisipatif dengan model manajemen yang kolegial demikian kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreativitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan.⁷

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Bernard M. Bass dalam buku Helmawati, memotivasi kita untuk berbuat lebih dari apa yang sesungguhnya diharapkan dari kita dengan meningkatkan arti penting dan nilai tugas dimata kita, dengan mendorong kita mengorbankan kepentingan kita sendiri demi kepentingan tim, organisasi atau kebijakan yang lebih besar dan dengan menaikkan tingkat kebutuhan kita ketaraf yang lebih tinggi

⁷ Chandra Wijaya, (2016), *Dasar-dasar Manajemen*, Medan: Perdana Pubhling, hal. 77.

seperti aktualisasi diri. Selanjutnya Richard Boyd memodifikasi teori kepemimpinan transformasional dengan mengusulkan bahwa perubahan-perubahan dalam struktur dan strategi industry Amerika telah menciptakan suatu kebutuhan akan suatu rangkaian jenis kepemimpinan baru yang menguasai suatu rangkaian keahlian yang berbeda dari yang dikemukakan oleh para ahli teori terdahulu.⁸

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang dihadapi saat ini bukan zaman ketika manusia menerima segala apa yang menimpanya, tetapi zaman di mana manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan. Bahkan dalam terminologi motivasi Maslow, manusia di era ini adalah manusia yang memiliki keinginan mengaktualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk pelayan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri.

Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi membutuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang erbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang aling berpengaruh.

Bruns menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses yang pada dasarnya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”.⁹ Para pemimpin

⁸ Helmawati. (2014). *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*, Jakarta: Rineka Cipta hal. 38.

⁹ Aan Komariah, dan Cipi Triatna. (2008). *Visionary Leadership Menuju Sekolah yang Efektif*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hal. 77.

adalah seseorang yang sadar akan prinsip pengembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian staf dan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan disadarkan pada emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan dan kebencian.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa datang, oleh karena itu pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang *visioner*.

Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem kearah ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelapor dan pembawa perubahan.

Menurut Covey dan Peters seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran holistik tentang bagaimana organisasi di masa depan ketika semua tujuan dan sasarannya telah tercapai. Inilah yang menegaskan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mendasarkan dirinya pada cita-cita di masa depan, terlepas apakah visinya itu visioner dalam arti diakui oleh semua orang sebagai visi hebat yang mendasar.

Seorang pemimpin transformasional mendapat nilai-nilai luhur yang perlu dirancang dan ditetapkan oleh seluruh staf sehingga para staf mempunyai rasa memiliki dan komitmen dalam pelaksanaannya.

Kepemimpinan transformasional dipandang secara makro dan mikro. Jika dipandang secara mikro kepemimpinan transformasional merupakan proses memengaruhi antarindividu, sementara secara makro merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan.

Mengacu pada pandangan Bass, pemimpin melakukan transformasi dan motivasi anggota dengan: (1) membuat bawahan lebih menyadari betapa pentingnya hasil pekerjaan, (2) membujuk mereka meningkatkan minat pribadi mereka bagi memelihara organisasi dan tim, dan (3) mengaktifkan kebutuhan akan aturan lebih tinggi.

Perilaku kepemimpinan transformational, yaitu: (1) pengaruh ideal, perilaku muncul dan emosi memberi pengaruh yang kuat kepada pengikut dan identifikasi dengan pimpinan, (2) simulasi intelektual; adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut terhadap masalah dan mempengaruhi pengikut untuk memandang masalah dari perspektif baru, (3) penghargaan individu; mencakup memberikan dukungan, membangkitkan semangat, untuk melatih anggota, (4) memotivasi inspirasi, yang mencakup komunikasi kemunculan visi, menggunakan simbol terhadap fokus usaha bawahan, perilaku teladan yang sesuai.¹⁰ Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan

¹⁰ Syafaruddin, (2013), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media, hal. 69-70.

transformatif senantiasanya mengarahkan perubahan dengan pendekatan pemberdayaan personil sekolah.

b. Dimensi Kepemimpinan Transformatif

Bass dan Aviola mengusulkan empat dimensi dalam dasar kepemimpinan transformatif dengan beberapa dimensi sebagai berikut:¹¹

- 1) *Idealized influence*, yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang yang dipimpinnya. *Idealized influence* mengandung makna saling berbagai resiko melalui pertimbangan kebutuhan pegawai di atas kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis. *Idealized influence* melalui model-model aturan bagi pengikut, yang mana pengikut mengidentifikasi dan ingin melakukan melebihi model tersebut. Pemimpin-pemimpin menunjukkan standar tinggi dari tingkah laku moral dan etika, serta menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok terhadap pencapaian misi mereka dan bukan untuk nilai perorangan.
- 2) *Inspirational motivation*, tercermin dalam perilaku yang senantiasanya menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan memberikan makna yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optimisme pegawai. Pemimpin yang memberikan arti dan tantangan bagi pengikut dan maksud menaikkan semangat dan harapan, menyebarkan visi, komitmen pada tujuan serta dukungan lain.

¹¹Ahmad Susanto, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Konsep, Strategi, dan Implementasinya)*, Jakarta: PrenadaMedia Group, hal. 63-64.

- 3) *Intellectual stimulation*, yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinan didasarkan pada ilmu pengetahuan yang secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Dengan demikian, pemimpin transformasional menciptakan rangsangan dan berpikir inovatif bagi pegawai melalui asumsi-asumsi pertanyaan, merancang kembali masalah, menggunakan pendekatan pada situasi lampau melalui cara yang baru.
- 4) *Individualized consideration*, pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan dan segala masukan yang diberikan pegawai, dengan melalui pemberian bantuan sebagai pemimpin, memberikan pelayanan sebagai mentor, memeriksa kebutuhan individu untuk perkembangan dan peningkatan keberhasilan, mengekspresikan penghargaan pekerjaan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik, mengkritik kelemahan pegawai secara kondusif, menggunakan bakat khusus pegawai dan memberikan kesempatan belajar.

c. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional

Paradigma baru dari kepemimpinan transformasional mengangkat tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang strategis, yang terdiri dari:¹²

- 1) Simplikasi. Keberhasilan dan kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama, kemampuan serta keterampilan dan mengungkapkan visi secara jelas praktis.

¹² *Ibid.*, hal. 65-66.

- 2) **Motivasi.** Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu dilakukan.
- 3) **Fasilitasi.** Dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat didalamnya.
- 4) **Inovasi.** Yaitu kemampuan untuk secara berani dan bertanggungjawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi.
- 5) **Mobilitas.** Yaitu pengarahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang ingin terlibat didalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.
- 6) **Siap-siaga.** Yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
- 7) **Tekad.** Yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas, untuk ini tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spritualitas, emosi, dan fisik, serta komitmen.

Setelah beberapa prinsip kepemimpinan transformasional diatas dalam ajaran islam dasar konseptual kepemimpinan secara normative bersumber pada Al- Qur'an sebagaimana dijelaskan pada surah Shaad ayat 38 dibawah ini.

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ
وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ ۚ إِنَّ الَّذِينَ يَظْلُمُونَ عَنْ
سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan. (Q.S Shaad Ayat 38).

d. Faktor Kepemimpinan Transformasional

Tiga faktor tercakup dalam kepemimpinan transformasional, yang meliputi atribut-atribut yang ideal, perilaku yang ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan konsiderasi yang diindividualisasikan.¹³

Pertama, atribut-atribut yang ideal memacu pada pemimpin yang bertindak sebagai model yang kuat untuk pengikutnya, para pengikut sangat mengagumi pemimpin dan sangat ingin menyamai mereka. Pemimpin ini sangat dihormati, berkuasa, etis, dan meneta-kan standard an harapan yang tinggi bagi pengikutnya. Faktor merupakan salah satu syarat penting dan bahkan merupakan level tertinggi menurut Bass & Avolio dalam buku

¹³ Raihani, *op.cit*, hal. 20-23.

Raihani. Dari kepemimpinan transformasional, tetapi dengan sendirinya tidak cukup untuk menjamin –roses tramasi. *Kedua*, perilaku yang ideal mengacu pada tingkat sejauhmana pemimin menunjukkan perilaku yang mendorong rekan kerjanya agar memiliki visi dan tujuan yang sama, untuk mendukung pemimpin, dan membangun tingkat kepercayaan yang tinggi.

Ketiga, motivasi inspiratif mengacu kepada seorang pemim0in yang mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi kepada pengikutnya, dan memberikan inspirasi sehingga mereka berkomitmen dan menjadi bagian dari visi bersama organisasi. Pemimpin ini juga menggunakan symbol-simbol untuk meningkatkan kesadaran akan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan memfokuskan usaha-usaha bawahan, serta memberikan contoh perilaku yang benar.

Keahlian kepemimpinan baru ini meliputi:

- 1) Keahlian mengantisipasi: pengamatan sebelumnya ke dalam suatu lingkungan yang terus menerus berubah.
- 2) Keahlian *Visioning*: penggunaan bujukan dan teladan untuk mengajak kelom0ok bertindak sesuai dengan tujuan pemimpin atau tujuan bersama suatu kelompok.
- 3) Keahlian kesesuaian nilai (*value-congruence*): kebutuhan akan perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan ekonomi, keamanan, psikologis, spiritual, seksual, dan fisik dari karyawan guna melibatkan orang berdasarkan motivasi, nilai, dan tujuan bersama.
- 4) Keahlian pemberian kuasa: hasrat untuk membagi kekuasaan untuk menjadikannya begitu efektif, dan

- 5) Keahlian pemahaman diri: keahlian intropeksi atau pemahaman diri, juga kerangka kerja dimana para pemim0in memahami baik kebutuhan dan tujuan karyawan.¹⁴

e. Fungsi Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus melakukan berbagai fungsi kepemimpinannya. Fungsi kepemimpinannya, yaitu: menentukan tujuan, menjelaskan, melaksanakan, memilih cara yang tepat, memberikan, serta merangsang para anggota untuk bekerja. Adapaun menurut Ngalim Purwanto dalam buku Endin Nasrudin fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi yang efesien, dan membawa para pengikutnya kepada yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu perencanaan. lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu: a) fungsi instruktif, b) fungsi konsultatif, c) fungsi partisipasi, d) fungsi delegasi, d) fungsi pengendalian.¹⁵

f. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Dalam bidang pendidikan, seiring dengan upaya pembaharuan yang dilakukan, bentuk kepemimpinan juga pening untuk diinformasikan, kepemimpinan ransformasional berdasarkan kekayaan konseptual melalui karisma, konsideran individu dan simulasi intelektual, diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran yang mengandung jangkauan ke depan, asas kedemokrasian dan ketransparanan, yang oleh karenanya perlu diadopsi ke dalam kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam rangka menunjang

¹⁴ Helmawati, *op.cit* hal. 38.

¹⁵ Endin, Nasrudin, (2010). *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia, hal. 61.

manajemen berbasis sekolah atau bentuk-bentuk pembaruan pendidikan lainnya.

Pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah model manajemen berbasis sekolah adalah agar kepala sekolah dapat mengimplementasikan upaya-upaya pembaruan dalam kependidikan. Tanpa dibarengi kepemimpinan kepala sekolah yang aspiratif terhadap perubahan, upaya pembaharuan pendidikan seideal apapun yang dirancang tampaknya tidak akan membawa hasil optimal. Kepemimpinan transformasional diharapkan dapat menjawab tantangan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah melalui tiga unsur, yaitu karisma, konsideran individual, dan simulasi intelektual pada diri kepala sekolah.

Pemimpin yang baik adalah yang berkualitas, kualitas pemimpin yang diharapkan paling tidak ada lima karakteristik yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin.¹⁶

- 1) Bawahan menginginkan agar pemimpinnya mempunyai tujuan yang jelas dan konsisten, bukan pemimpin yang selalu mengikuti arah angin,
- 2) Bawahan menginginkan pemimpinnya membuat rencana yang baik dan dapat dijangkau, bukan rencana yang muluk-muluk yang bersifat utopia, mimpi, atau mengharapkan wangsit.
- 3) Bawahan menginginkan pemimpin yang secara terus menerus menginformasikan kemajuan perusahaan atau organisasi kepadanya.
- 4) Bawahan menghendaki agar pemimpinnya memperlakukan mereka sebagai manusia dan bukan seperti robot.

¹⁶ Sudarwan Danim, (2004), *Mptivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hal, 65.

- 5) Bawahan menuntut pemimpin yang mampu membawa kemajuan organisasi secara arif dan bijaksana.

Keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh dirinya sendiri. Tetapi akan ditentukan juga dengan akumulasi subsistem yang terlibat, yaitu pemimpin sendiri dengan seperangkat potensinya. Dengan indikaor sebagai berikut: 1). Perhatian individu, 2). Stimulus intelektual, 3). Motivasi inspirasional, 4). Pribadi karismatik.

2. Kepuasan Kerja Guru

a. Pengetian kepuasan kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan satu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianut individu tersebut. Setiap orang akan memiliki persepsi yang berbeda tentang makna kerja. Handoko menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan.¹⁷ Colquitt, Lepine, Wesson menyatakan Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.¹⁸ Diantaranya Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaan dan apa yang mereka pikirkan tentang pekerjaannya.

Keith Davis, dan Yuki, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang yang berhubungan

¹⁷ Handoko, (2000), *Manajemen Per sonalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas*, Yogyakarta: BPFE, hal. 193.

¹⁸ Wibowo, (2014), *Perilaku Dalam Organisasi ED 1-2* Jakarta: Rajawali Pers, hal. 131-132.

dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.¹⁹ 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 berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Dari berbagai pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan tentang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

b. Teori-teori tentang kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Dibawah dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja sebagai berikut :²⁰

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 this job,*” *input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan

¹⁹ Anwar Prabu, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. hal. 120-112.

²⁰ Wibowo, (2008), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hal. 300-302.

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 yang dirasakan pegawai). Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

Sedangkan *comparison person may be some one in the same organization, someone in the different organization, or even the person himself in a previous job.* (*Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaannya sebelumnya). Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan dengan *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* (ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2) Teori perbedaan atau *Discovery Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung 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 apa yang diharapkan maka pegawai tersebut akan menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3) Teori penemuan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

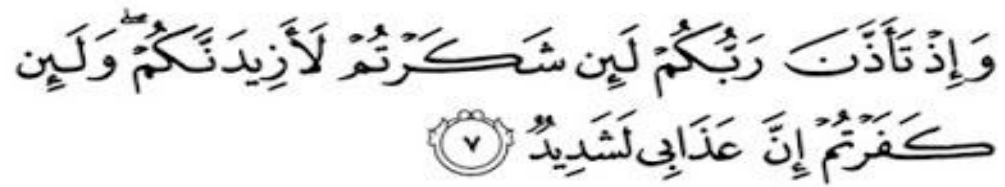
Menurut teori ini, kepuasan kerja bergantung pada terpenuhi atau tidaknya pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Maka besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai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

4) Teori pandangan kelompok (*Sosial refrence group theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja bukanlah bergantung kepada 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 tolakukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diinginkannya.

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Dalam menjalani pekerjaan kita sehari-hari hendaknya seklalu mensinergikan rasa ikhlas, sabar, syukur agar dalam bekerja kita bisa memaksimalkan potensi yang ada pada diri kita tanpa

selalu melihat adanya materi, dan lain-lain. Dalam hal kepuasan kerja dijelaskan didalam Allah Swt dalam Surat Ibrahim ayat 7:



Artinya : *Dan (ingatlah), tatkala Tuhanmu memaklumkan : "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambahkan (nimat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih". (QS. Ibrahim:7)*

Berbagai sarana telah disediakan bagi tumbuhnya rasa syukur, sabar dan ikhlas dalam diri, baik berupa kenikmatan ataupun ujian, ambil hikahnya evaluasi diri dan melihat diri dekat ujian yang ditimpahkan, jangan berputus asa dari rahmat-Nya. Gaji yang relatif kecil, lingkungan kerja yang kurang kondusif, atasan yang kurang berkompeten, bagi mereka bukanlah sebuah bencana, melainkan merupakan ujian yang dijanjikan Allah Swt yang akan merubahnya pada meningkatnya kualitas kesadaran iman dalam bekerja, sehingga hidup tetap optimis untuk maju.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam Mas'ud, (2004) yang meliputi antara lain:²¹

²¹ Mas'ud, Fuad, (2004), *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hal. 3.

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- 4) Kepuasan terhadap *supervisor*, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan

d. Penyebab kepuasan kerja

Menurut Kreithner dan Kinicki terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut.²²

1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan pemberian kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

²² Indrawijaya, (2000), *Perilaku Organisasi*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, hal. 78.

3) *Value attainment* (pencapaian penilaian)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kekuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Beberapa teman kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi dapat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

e. Kategori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat mempunyai beberapa bentuk atau kategori. Colquitt, Lepine, Wesson mengemukakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja:²³

²³ Wibowo, (2014), *Op.Cit* hal. 133-134.

1) *Pay Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan. *pay satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan mereka terima. Meskipun lebih banyak uang selalu lebih baik, kebanyakan pekerja mendasarkan keinginan atas bayaran pada perhitungan secara berhati-hati dari tugas pekerjaannya dengan bayaran yang diberikan pada rekan sekerja yang sama.

2) *Promotion Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering dibagikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasarkan pada kemampuan. Tidak seperti halnya bayaran, banyak pekerja mungkin tidak suka lebih sering promosi karena promosi membawa lebih banyak tanggung jawab, dan meningkatkan jam kerja. Tetapi, banyak pekerja menghargai promosi karena memberikan peluang untuk pertumbuhan personal lebih besar, upah lebih baik, dan prestise lebih tinggi.

3) *Supervision Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik, dan bukannya bersifat malas, mengganggu dan menjaga jarak. Kebanyakan

pekerja mengharapkan atasan membantu mereka mendapatkan apa yang mereka hargai. Hal ini tergantung apakah atasan memberikan penghargaan atas kinerja baik, membantu pekerja mendapatkan sumber daya yang diperlukan, dan melindungi pekerja dari kebingungan yang tidak perlu. Disamping itu, pekerja mengharapkan atasan atasan yang disukai. Hal tersebut tergantung pada apakah atasan mempunyai kepribadian baik, demikian pula apakah mempunyai nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan pekerja

4) *Cowoker Satisfactio*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya membantu dalam pekerjaan. Hal ini penting karena kebanyakan dalam batas tertentu mengandalkan pada rekan sekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan. Disisi lain, kita mengharapkan senang bekerja bersama mereka, karena menggunakan banyak waktu bersama rekan sekerja. Rekan sekerja yang menyenangkan dapat membuat hari kerja berjalan lebih cepat.

5) *Satisfaction with the work itself*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerja yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman. Aspek ini memfokus pada apa yang sebenarnya diperlakukan pekerja.

f. Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Kapuaan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover* tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan, hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang mengemukakan bahwa “*job satisfaction is related to a number of major employee variables, such a turnover. Absences, age, accouption, and size of the organization in which an amployee works.*”²⁴

1) *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

2) Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidak hadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3) Umur

Kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsi bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapannya dengan

²⁴ Anwar, (2011), *Op.Cit.* hal. 117-118.

realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan data menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4) Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5) Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

g. Komponen kepuasan kerja

Robbins dan Judge, Azeem mengungkapkan bahwa terdapat lima komponen kepuasan kerja, yaitu:²⁵

- 1) Pembayaran (*Pay*), yaitu sejumlah upah yang diterima bawahan dianggap pantas dan sesuai dengan beban kerja mereka
- 2) Pekerjaan (*Job*), yaitu pekerjaan yang menarik dan memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi bawahan serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan.
- 3) Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*), yaitu adanya kesempatan bagi bawahan untuk maju dan berkembang dalam organisasi,

²⁵ Robbins, Judge, (2008), *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*, Jakarta: Salemba Empat, hal. 108.

seperti: kesempatan untuk mendapatkan promosi, kenaikan pangkat, penghargaan, serta pengembangan diri individu.

- 4) Atasan (*Supervisor*), yaitu kemampuan atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap bawahan, memberikan bantuan teknis, serta memperlakukan bawahan secara baik.
- 5) Rekan kerja (*Co-workers*), yaitu rekan kerja yang pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.

Usman menjelaskan bahwa kepuasan kerja itu dilatar belakangi oleh beberapa faktor sebagai berikut :²⁶ 1) Imbalan jasa, 2) Rasa aman. 3) Pengaruh antar pribadi, 4) Kondisi lingkungan kerja, 5) Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Berdasarkan paparan pengertian menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan tentang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Seorang guru mengalami kepuasan kerja adalah sebagai berikut: 1) Gaji yang diterima, 2) Promosi jabatan, 3) Hubungan dengan atasan/pimpinan, 4) Hubungan dengan rekan sekerja d) Jenis/tugas pekerjaan, 6) Status, 7) Lingkungan kerja.

B. Kerangka Berfikir

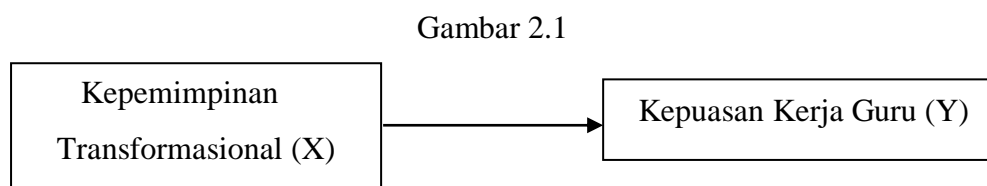
Seluruh rangkaian kegiatan yang ada di sekolah merupakan upaya pemenuhan terhadap tercapainya tujuan sekolah, sehingga segala aktivitas organisasi sekolah hendaknya dikelola lebih optimal, demi mewujudkan tujuan

²⁶ Husaini, Usman, (2009), *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 497.

tersebut, maka kualitas kerja guru perlu ditingkatkan. Dan oleh karena itu, diperlukan gaya kepemimpinan transformasional 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 serta melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dan efisien serta profesional, maka kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi guru.

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

Hubungan antara Variabel dapat dilihat dalam bentuk paradigma seperti berikut:



C. Hasil Penelitian Yang Relevan

Sebagai bahan penguat peneliti tentang “Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Guru di SMPN 5 Percut Sei Tuan” ada

beberapa hasil penelitian yang relevan berupa jurnal dengan tema yang sama yang teridentifikasi sebagai berikut:

1. Raharjo Soni, (2013), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Self Monitoring Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Kinerja Guru Kelas Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Morawa, penelitian ini dilakukan di SD Negeri di Kecamatan Tanjung morawa Kabupaten Deli Serdang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket untuk mengukur setiap variabel penelitian. Penelitian ini mengemukakan bahwa terdapat 1) pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru ada sebesar 0.495, 2) ada pengaruh langsung self monitoring terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0.179, 3) ada pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru kelas SD Negeri sebesar 0.849, 4) ada pengaruh langsung self monitoring terhadap kinerja guru kelas SD Negeri sebesar 1.554, 5) ada pengaruh langsung kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru kelas SD Negeri sebesar 0.849.²⁷
2. Ahmad Handoko, (2015), NIM 12010111120003, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang)”. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Acciden Sampling*, dan teknik analisis dengan menggunakan Analisis *Linier Berganda*, Analisi jalur (*Path*

²⁷<http://digilib.unimed.ac.id/570/1/Pengaruh%20kepemimpinan%20transformasional%20kepala%20sekolah%20dan%20self%20monitoring.pdf>.

Analisis) dan Uji Sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1). Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3). Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 4). Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 5). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja hanya mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.²⁸

D. Pengajuan Hipotesis

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah

Ho: Tidak Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru di SMPN 5 Percut Sei Tuan.

Ha: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan Transformasional dengan kepuasan kerja guru di SMPN 5 Percut Sei Tuan.

²⁸<http://ejournal.unpak.ac.id/download.php?file=mahasiswa&id=486&name=4.%20Sri%20Utami%20Juliah.pdf>.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP N 5 Percut Sei Tuan. Tempat penelitian ini dipilih karena berawal dari studi pendahuluan, peneliti menemukan permasalahan mengenai rendahnya kepuasan kerja guru karena kepemimpinan kepala sekolah yang belum efektif. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai sejak bulan Nopember tahun 2016 sampai dengan bulan Maret 2017.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁹

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi penelitian ini adalah semua guru SMPN 5 Percut Sei Tuan berjumlah 48 orang yang melakukan kegiatan pembelajaran tahun ajaran 2016/2017.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁰ Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel Nasution

²⁹ Indra Jaya dan Ardat, (2013), *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 20.

³⁰ Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, hal. 120.

bahwa: “mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desain penelitiannya (asumsi-asumsi statistik), serta mutu pelaksanaan dan pengelolaannya”. Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikunto mengemukakan bahwa jika populasi jumlahnya jauh lebih kecil atau kurang dari 100 maka digunakan sampel populasi (*Sampel Total Sampling*) artinya semua populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan pendapat tersebut maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 48 orang guru.

C. Defenisi Operasional

Agar pengukuran variabel dapat dilakukan secara kuantitatif maka semua variabel dalam penelitian ini perlu didefinisikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional (X)

Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransfer perubahan tersebut kedalam organisasi. Mempelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun kinerja manajemen, berani dan bertanggungjawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Adapun indikator kepemimpinan transformasional kepala sekolah ialah: 1). Perhatian individu, 2). Stimulus intelektual, 3). Motivasi inspirasional, 4). Pribadi karismatik.

2. Kepuasan Kerja Guru (Y)

Kepuasan kerja guru adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja juga sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan teori yang telah diungkapkan oleh Colquitt, LePine dan Wesson, bahwa variable kepuasan kerja diukur menggunakan angket dengan *skala likert* dengan indikator sebagai berikut. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja yaitu: 1) Gaji yang diterima; 2) Promosi jabatan; 3) Hubungan dengan atasan/pimpinan; 4) Hubungan dengan rekan sekerja d) Jenis/tugas pekerjaan; 6) Status; 7) Lingkungan kerja.

D. Uji Coba Instrumen

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diujicobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini yaitu 30 orang guru SMP N 16 Medan. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru di SMPN 16 Medan yang terpilih sebagai responden uji coba.

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 16.

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). Pada kasus ini besarnya $df = 48$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r tabel 0,284; jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item pertanyaan total correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel.3.1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)			
No.	<i>Corrected Item Pernyataan Total Correlation</i>	R tabel	Ket
1	0,451	0,284	Valid
2	0,411	0,284	Valid
3	0,561	0,284	Valid
4	0,309	0,284	Valid
5	0,471	0,284	Valid
6	0,373	0,284	Valid
7	0,341	0,284	Valid
8	0,121	0,284	Tidak Valid
9	0,407	0,284	Valid
10	0,424	0,284	Valid
11	0,413	0,284	Valid
12	0,355	0,284	Valid
13	0,657	0,284	Valid
14	0,299	0,284	Valid

15	0,463	0,284	Valid
16	0,464	0,284	Valid
17	0,568	0,284	Valid
18	0,598	0,284	Valid
19	0,390	0,284	Valid
20	0,434	0,284	Valid
21	0,300	0,284	Valid
22	0,235	0,284	Tidak Valid
23	0,368	0,284	Valid
24	0,533	0,284	Valid
25	0,462	0,284	Valid
26	0,291	0,284	Valid
27	0,432	0,284	Valid
28	0,047	0,284	Tidak Valid
29	0,406	0,284	Valid
30	0,287	0,284	Valid

Adapun hasil uji validitas instrument angket kepemimpinan transformasional (X) yang telah dilakukan terdiri dari 30 butir pernyataan dari hasil penskoran instrument dinyatakan terdapat 27 butir yang valid dan sebanyak 3 butir pernyataan yang tidak valid yakni nomor 8,22, dan 28.

Pada butir pertama dapat dilihat nilai $r_{hitung} = 0,451$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan $N = 48$, diperoleh $r_{tabel} = 0,284$ dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa butir item No. 1 dinyatakan valid dan digunakan menjadi data penelitian, begitu juga pada butir pernyataan lainnya dinyatakan sebanyak 30 butir pernyataan yang telah disebarakan pada 48 responden dapat digunakan sebagai alat penelitian, hal ini didasarkan pada perhitungan data yang telah

dilakukan diperoleh 27 butir pernyataan yang valid dan dapat diajukan sebagai alat atau angket instrument dalam penelitian.

Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)			
No.	<i>Corrected Item Pernyataan Total Correlation</i>	R tabel	Ket
1	0,653	0,284	Valid
2	0,382	0,284	Valid
3	0,547	0,284	Valid
4	0,404	0,284	Valid
5	0,582	0,284	Valid
6	0,335	0,284	Valid
7	0,577	0,284	Valid
8	0,436	0,284	Valid
9	0,561	0,284	Valid
10	0,459	0,284	Valid
11	0,371	0,284	Valid
12	0,453	0,284	Valid
13	0,441	0,284	Valid
14	0,372	0,284	Valid
15	0,528	0,284	Valid
16	0,327	0,284	Valid
17	0,190	0,284	Tidak Valid
18	0,419	0,284	Valid
19	0,360	0,284	Valid
20	0,517	0,284	Valid
21	0,286	0,284	Valid
22	0,322	0,284	Valid
23	0,399	0,284	Valid
24	0,250	0,284	Tidak Valid
25	0,488	0,284	Valid

26	0,372	0,284	Valid
27	0,644	0,284	Valid
28	0,132	0,284	Tidak Valid
29	0,484	0,284	Valid
30	0,363	0,284	Valid

Sumber data ioutput spss yang diolah, 2017

Adapun hasil uji validitas instrument angket kerja guru (Y) yang telah dilakukan terdiri dari 30 butir pernyataan dari hasil penskoran instrument dinyatakan terdapat 27 butir yang valid dan sebanyak 3 butir pernyataan yang tidak valid yakni nomor 17,24, dan 28.

Pada butir pertama dapat dilihat nilai $r_{hitung} = 0,653$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan $N = 48$, diperoleh $r_{tabel} = 0,284$ dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa butir item No. 1 dinyatakan valid dan digunakan menjadi data penelitian, begitu juga pada butir pernyataan lainnya dinyatakan sebanyak 30 butir pernyataan yang telah disebarkan pada 48 responden dapat digunakan sebagai alat penelitian, hal ini didasarkan pada perhitungan data yang telah dilakukan diperoleh 27 butir pernyataan yang valid dan dapat diajukan sebagai alat atau angket instrument dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan SPSS versi 16.

Tabel. 3.2
Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Variabel	Realibilitas Coeficient	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	30 Pernyataan	0,814	Reliabel
Kepuasan Kerja Guru	30 Pernyataan	0,841	Reliabel

Sumber data *output* spss yang diolah 2017

Dari keterangan tabel di atas dapat di ketahui bahwa masing-masing variabel memiliki $0,814 > 0,284$ dari hasil perhitungan 27 item yang valid pada variabel kepemimpinan transformasional. Dan $0,841 > 0,284$ dari hasil perhitungan 27 item yang valid pada variabel kepuasan kerja guru. Dengan demikian variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Guru dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dalam penelitian ini.

E. Instrumen 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.³¹

³¹ Sugiyono, *Ibid.*, hal. 136.

Instrumen untuk variabel kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja guru dengan 5 pilihan alternative yaitu Sangat Setuju = (SS), Setuju= (S) Ragu-ragu= (RG), 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 3.3
Skala Likert

NO.	OPTION	NILAI
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

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

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

Variabel	Indikator	Item	Jlh Item
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Perhatian individu	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	30
	Stimulus intelektual	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,	
	Motivasi inspirasional	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22,	
	Pribadi karismatik	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	

Tabel 3.5

Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Variabel	Indikator	Item	Jmlh Item
Kepuasan Kerja Guru	Gaji yang diterima	1, 2, 3,	30
	Promosi jabatan	4, 5, 6, 7, 8,	
	Hubungan dengan atasan	9, 10, 11, 11, 12,	
	Hubungan dengan rekan sekerja	13, 14, 15, 16, 17,	
	Jenis/tugas pekerjaan	18, 19, 20, 21,	
	Status	22, 23, 24, 25,	
	Lingkungan kerja	26, 27, 28, 29, 30	

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menunjukkan aktifitas ilmiah yang sistematis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode angket. Metode ini dipilih karena beberapa alasan, seperti: 1) pengumpulan data lebih mudah, 2) pelaksanaannya dapat langsung serempak 3) membutuhkan waktu yang relatif singkat 4) biaya yang relatif murah.

Dalam penelitian ini digunakan angket langsung tertutup dengan Skala Likert, dimana responden diberikan kumpulan beberapa pernyataan kemudian menjawabnya dengan memilih salah satu dari butir-butir yang telah disediakan oleh penulis.

G. 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, Homogenitas dan Linieritas. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 16.

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 transformasional

(X) dan Kepuasan Kerja Guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan SPSS versi 20.

Adapun hipotesis statistik yang di uji 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 Transformasional (X) dengan

Kepuasan kerja guru (Y) di SMP N 5 Percut Sei Tuan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang didekripsikan pada penelitian ini meliputi data skor Kepemimpinan Transformasional (X), dan Kepuasan Kerja Guru (Y) yang diambil dari 48 sampel guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat Lampiran 5. Secara ringkas data skor hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Skor Variabel Penelitian

		Statistics	
		Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja Guru
N	Valid	48	48
	Missing	0	0
Mean		120.50	121.90
Median		122.50	124.00
Mode		123 ^a	125
Std. Deviation		7.729	8.314
Variance		59.745	69.117
Minimum		102	103
Maximum		134	135
Sum		5784	5851

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

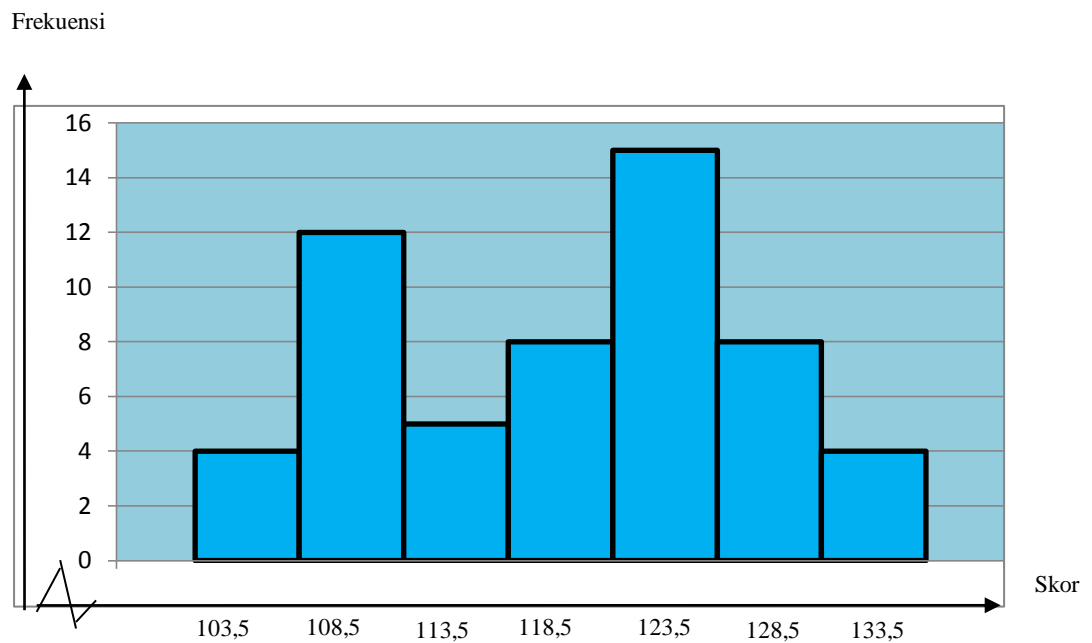
1. Kepuasan Kerja Guru (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 48 terdapat skor tertinggi 135 dan skor terendah 103, dengan rata-rata (M)=121,90 dan standard deviasi (SD)=8,314. Distribusi frekuensi data variabel kepuasan kerja guru (Y) dapat dilihat Tabel 4.2.

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

No.	Kelas Interval	F Absolut	F. Relatif (%)
1	103-107	4	8,32%
2	108-112	3	6,22%
3	113-117	5	1,04%
4	118-122	8	16,66%
5	123-127	15	31,25%
6	128-132	8	16,66%
7	133-135	4	8,32%
Jumlah		48	100%

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas dapat dijabarkan bahwa dengan mean 121,90 berada pada kelas interval 118-122, ini berarti ada 8(16,66%) responden berada pada skor rata-rata kelas, 15(31,25%) responden di bawah skor rata-rata kelas dan 5(1,04%) responden di atas skor rata-rata kelas. Dari hasil distribusi skor berdasarkan frekuensi absolut pada Gambar 4.1 berikut ini.



Gambar.4.1 Histogram Distribusi Skor Kepuasan Kerja Guru (Y)

2. Kepemimpinan Transformasional

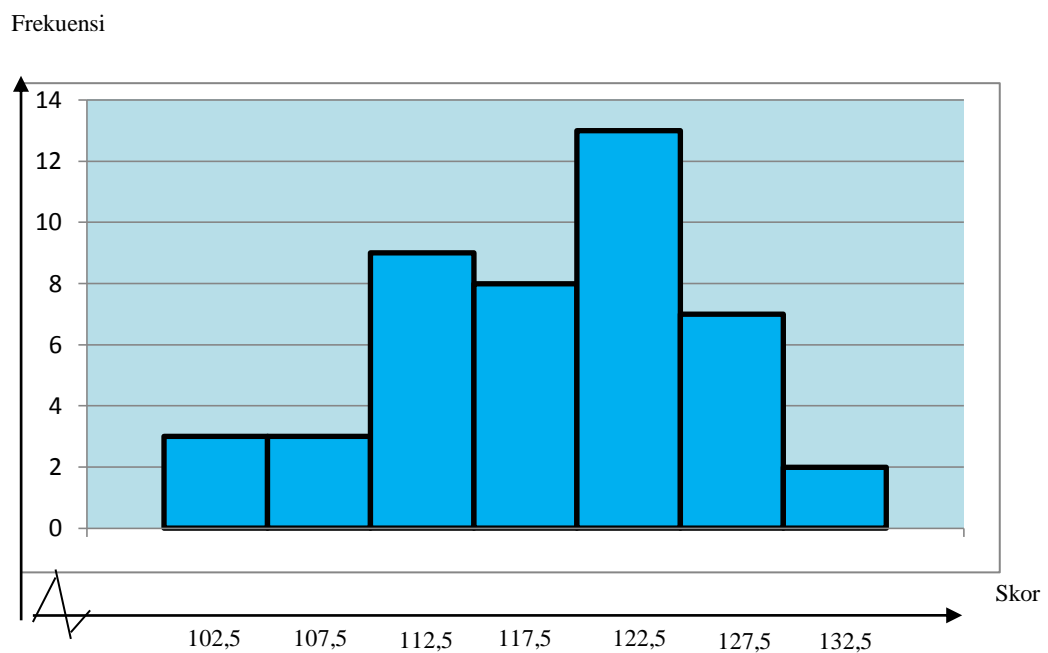
Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 48 terdapat skor tertinggi 134 dan skor terendah 102, dengan rata-rata (M)=120,50 dan standatd deviasi (Sdo= 7.729. Distribusi frekuensi data variabel kepuasan kerja dapat dilihat PADA Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

Transformasional

No.	Kelas Interval	F Absolut	F. Relatif (%)
1	102-106	3	6,25%
2	107-111	3	6,25%
3	112-116	9	18,75%
4	117-121	8	16,66%
5	122-126	13	27%
6	127-131	7	14,58%
7	132-134	2	4,16%
Jumlah		48	100%

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 di atas dapat dijabarkan bahwa dengan mean 120,50 berada pada kelas interval 8(16,66%) responden berada pada skor rata-rata kelas, 13(27%) responden di bawah skor rata-rata kelas dan 9(18,75%) responden di atas skor rata-rata kelas. Dari hasil distribusi frekuensi skor berdasarkan frekuensi absolut pada Gambar 4.2 berikut ini.



Gambar.4.2 Histogram Distribusi Skor Kepemimpinan Transformasional (X)

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. 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 pada penelitian ini dapat dilihat pada.

Tabel 4.4. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Transformasional	.127	48	.052	.972	48	.295
Kepuasan Kerja Guru	.136	48	.026	.945	48	.026

a. Lilliefors Significance Correction

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.

2. Penguji 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

Kepuasan Kerja Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.378	11	20	.045

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

3. 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 Transformasional	Between (Combined) Groups		2234.979	27	82.777	1.633	.131
		Linearity	601.389	1	601.389	11.868	.003
		Deviation from Linearity	1633.590	26	62.830	1.240	.314
Within Groups			1013.500	20	50.675		
Total			3248.479	47			

Berdasarkan tabel di atas dengan nilai Sig. *Linearity* 0,003 > 0,05 dan nilai Sig. *deviation from linearity* 0,314 > 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X berdasarkan variabel Y adalah linier pada taraf signifikansi 5%.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kerja guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan dengan menggunakan *SPSS 16.0*.

Tabel 4.7 Uji Korelasi**Correlations**

		Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja Guru
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.430**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	48	48
Kepuasan Kerja Guru	Pearson Correlation	.430**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	48	48

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

Dari data di atas dapat dilihat bahwa korelasi kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai koefisien sebesar 0,430. Sedangkan pada hasil uji dua sisi atau sig (2-tailed) diperoleh nilai sebesar 0,002. Karena pada level signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru.

Berikut ini merupakan tabel interpretasi koefisien korelasi.³²

Tingkat Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,00	Sangat Kuat

Pengujian signifikansi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan atau tidak antar variabel tersebut. Dalam hal ini bentuk kriteria pengujian signifikansi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $> 0,01$ maka H_a diterima
- b. Jika signifikansi $< 0,01$ maka H_0 di tolak

Jadi dapat dilihat bahwa untuk variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai koefisien sebesar 0,430. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, apabila tingkat koefisien 0,40 – 0,599 maka hubungannya sedang. Jadi berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah sekolah dengan kepuasan kerja guru berada ditatarap sedang.

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R,D*, (Bandung:CV Alfabeta, 2008) hal 260.

C. Pembahasan Penelitian

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Guru

Hasil penelitian di SMP N 5 Percut Sei Tuan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru dengan besar koefisien 0.430. Bruns menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses yang pada dasarnya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, alasannya karena kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Karena, kepemimpinan transformasional merujuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para bawahan untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, dengan begitu bawahan akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat dan meningkatkan produktivitas sehingga akan mengarah pada terciptanya kepuasan kerja bawahan.

Hasil koefisien korelasi variabel kepuasan kerja guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan 0,430. Robbins dan Judge memberikan defenisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standart kinerja, hidup dengan kondisi kerja ideal, dan semacamnya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Raharjo Soni, (2013) menyimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan self monitoring terhadap kepuasan kerja guru, dan terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar (0,430,2).

Dari hasil penelitian, terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan terdapat hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru sebesar $r_{xy} = 0,430 > 0,284$ maka dari hasil pengujian hipotesis di atas dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru di SM N 5 Percut Sei Tuan, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,430) > (0,284) hipotesis diterima dengan H_0 ditolak dan H_a diterima jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. tingkat hubungan koefisien 0,40-0,599 maka tingkat hubungan kategori sedang.

Dari hasil analisis penelitian dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja guru berhubungan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah senantiasa akan lebih baik jika kepemimpinan transformasional mendukung kepuasan kerja guru tersebut.

D. 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 dihimbau 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. Penelitian ini hanya dilakukan di SMP N 5 Percut Sei Tuan, sehingga penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan pada sekolah yang memiliki karakteristik sama dengan sampel.
3. Untuk menggambarkan data kinerja guru yang diperoleh melalui angket/kuesioner, ada kemungkinan jawaban yang diberikan kurang menggambarkan kemampuan yang sesungguhnya dan sangat subjektif dalam mengisi angket yang ada.
4. Pada umumnya yang menjadi sumber penyebab bisa pada suatu penelitian adalah teknik sampling, instrumen penelitian dan responden. Ketiga poin ini menjadi titik tolak untuk mengidentifikasi keterbatasan penelitian yaitu pendekatan penelitian positifisme yang menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah harusnya mampu menjadi inspirasi dalam bekerja dan menentukan arah tujuan organisasi. Kemudian mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada kepuasan kerja bawahannya, agar hubungan antara kedua variabel berada pada tingkat yang sangat kuat.

Namun hasil penelitian di SMP N 5 Percut Sei Tuan 2016-2017. Sesuai dengan tujuan penelitian maka dapat dikemukakan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional di SMP N 5 Percut Sei Tuan sesuai dengan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,430. Dan pada hasil uji dua sisi atau sig (2-tailed) diperoleh nilai sebesar 0,002. Pada level signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru sesuai dengan hasil penelitian ini, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,430, Dan pada hasil uji dua sisi atau sig (2-tailed) diperoleh nilai sebesar 0,002. Pada level signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru sesuai dengan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai $r_{xy} = 0,430 > 0,284$, maka dari hasil pengujian

hipotesis di atas dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel kepuasan kerja guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,430 > 0,284$) dapat disimpulkan bahwa hubungan dengan nilai koefisien 0,40-0,599 maka berada pada tingkat kategori sedang.

B. Implikasi Penelitian

Implikasi pada penelitian ini menekankan pada upaya meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan kerja guru lebih baik lagi sehingga keefektifan sekolah dapat meningkat. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi sebagai berikut:

Dengan diterima hipotesis tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah berhubungan langsung positif terhadap kepuasan kerja guru maka upaya meningkatkan kepuasan kerja guru terlebih dahulu kepemimpinan transformasional kepala sekolah ditingkatkan. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kepemimpinan yang menitik beratkan pada perilaku guru untuk kreatif, menantang, tanggung jawab, dan kekeluargaan guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu jika kepemimpinan kepala sekolah sesuai harapan dan kebutuhan, maka tentunya persepsi akan kepemimpinan positif. Sehingga akan terwujud perilaku kerja yang positif juga, dan apada akhirnya kepuasan kerja dirasakan oleh guru.

C. Saran

Berdasarkan upaya yang harus ditingkan melalui persepsi kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja guru agar mewujudkan keefektifan sekolah, maka berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian diharapkan kepada:

1. Kepala sekolah, hendaknya meningkatkan persepsi tentang kepemimpinan transformasional melalui stimulus intelektual pemimpin. Serta meningkatkan kepuasan kerja guru melalui promosi, dan pemilihan guru teladan.
2. Guru-guru, hendaknya dalam melakukan bekerja harus berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai, dan kepuasan kerja dapat dirasakan oleh para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2004. *Mptivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*.
Jakarta: PT Rineka Cipta
- Fuad, Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. 2000. *Manajemen Per sonalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas*. Yogyakarta: BPF
- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hidijaya, Yusuf. 2012. *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Indrawijaya. 2000. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Jaya, Indra dan Ardat. 2013. *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Komariah Aan, Cipi Triatna. 2008. *Visionary Leadership Menuju Sekolah yang Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mesiono. 2014. *Manajemen dan Organisasi*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia
- Prabu Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Raihani. 2010. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: PT. LIks Printing Cemerlang.
- Rivai Veithzal, Bachtiar. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Ed 1 Cet 2*. Jakarta; RAJAWALI PERS

Robbins, Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung:

Alfabeta.

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

Syafaruddin. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung:

Citapustaka Media

Syafaruddin, Asrul. 2007. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung:

Citapustaka Media

Usman, Husaini. 2009. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta:

Bumi Aksara

Wibowo. 2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi ED 1-2*. Jakarta: Rajawali Pers

Wijaya Chandra. 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing

<http://digilib.unimed.ac.id/570/1/Pengaruh%20kepemimpinan%20transfomasional%20kepala%20sekolah%20dan%20self%20monitoring.pdf>.

<http://ejournal.unpak.ac.id/download.php?file=mahasiswa&id=486&name=4.%20Sri%20Utami%20Juliah.pdf>.

ANGKET PENELITIAN
HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SMP N 5 PERCUT SEI TUAN
(Responden Guru)

A. Pengantar

Angket ini merupakan instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan

Sudihlah kiranya bapak/ibu guru menjawab pernyataan dalam angket ini sesuai dengan pendapat, pengamatan dan pengalaman bapak/ibu. Jawaban yang bapak/ibu berikan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti. Angket ini hanya digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian, bukan merupakan penilaian terhadap pekerjaan yang bapak/ibu lakukan.

Setiap jawaban yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sungguh berarti bagi kelancaran proses penelitian ini. Akhirnya peneliti sampaikan terimakasih, kepada bapak/ibu yang telah mengikhhlaskan waktu, tenaga dan pikiran mengisi angket ini. Semoga amal baik bapak/ibu mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Aamiin.

Medan, Maret 2017

Hormat Penulis.

DEWIANA PANE

NIM. 37.13.3.100

B. Identifikasi Responden

Nama lengkap : _____

Usia : _____

Jenis Kelamin : _____

Nama Sekolah : _____

Pengampu Bidang Studi : _____ :

C. Petunjuk Pengisian

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 : 5

ST : Setuju : 4

RG : Ragu-ragu : 3

TS : Tidak Setuju : 2

STS: Sangat Tidak Setuju : 1

LAMPIRAN 1**ANGKET UJI COBA VALIDITAS****I. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	ST	RG	TS	STS
1	Kepala sekolah perhatian terhadap masalah yang dihadapi guru.					
2	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi.					
3	Kepala sekolah mengakui dan menghargai setiap prestasi yang dihasilkan oleh staf, guru, ataupun para siswa.					
4	Kepala sekolah menciptakan suasana kebersamaan di lingkungan sekolah.					
5	Kepala sekolah bermusyawarah dengan elemen-elemen sekolah untuk mencari solusi dari masalah yang dihadapi.					
6	Kepala sekolah memberikan kesempatan pelatihan pada guru yang kurang inovatif mengajar.					
7	Kepala sekolah memberikan arahan sesuai dengan situasi yang dihadapi di sekolah.					
8	Kepala sekolah mengutamakan kepentingan sekolah dalam menyelesaikan masalah.					
9	Kepala sekolah memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi guru.					
10	Kepala sekolah menjadi contoh/suri tauladanya yang baik bagi seluruh personil sekolah.					
11	Kepala sekolah memberikan pemahaman mengenai tujuan sekolah.					

12	Kepala sekolah memberi ide dalam memecahkan masalah.					
13	Kepala sekolah memonitor perkembangan kualitas guru di sekolah.					
14	Kepala sekolah mendorong guru untuk bersikap inovasi dan bekerja keras.					
15	Kepala sekolah menyampaikan informasi tentang berbagai kendala atau masalah yang terjadi di sekolah.					
16	Kepala sekolah memperkuat perasaan optimisme guru terhadap tujuan sekolah.					
17	Kepala sekolah memberi motivasi kepada guru.					
18	Kepala sekolah menjadi inspirator bagi guru-guru dan staf di sekolah.					
19	Kepala sekolah mendukung semangat kerja guru.					
20	Kepala sekolah memperkuat komitmen terhadap visi organisasi.					
21	Kepala sekolah menekankan kepada guru agar fokus pada tujuan sekolah.					
22	Kepala sekolah memberikan bimbingan dan arahan secara berkala kepada seluruh guru.					
23	Kepala madrasah merumuskan misi dan tujuan sekolah secara jelas					
24	Kepala sekolah menampilkan sikap tanggung jawab dan terbuka dalam menjalankan tugas.					
25	Kepala sekolah dominan dalam segala hal di sekolah.					
26	Kepala sekolah menaruh kepercayaan kepada guru.					
27	Kepala sekolah menunjukkan sosok ideal					

	sebagai panutan bagi guru diekolah.					
28	Kepala sekolah memonitor perkembangan kualitas guru.					
29	Kepala sekolah menjadi figure yang dipercayai oleh guru.					
30	Kepala sekolah mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah.					

II. KEPUASAN KERJA GURU

No.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	ST	RG	ST	STS
1	Saya merasa puas atas gaji yang diterima perbulan.					
2	Saya merasa dibayar dengangaji yang adil untuk pekerjaan saya.					
3	Kenaikan gaji terlalu sedikitdan jarang dilakukan.					
4	Saya melaksanakan etika keguruan dalam menjalankan tugas					
5	Saya merasa senang bahwa setiap orangmempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.					
6	Saya merasa senang guru mendapat gaji tambahan berdasarkan jabatan, tingkat golongan/ pangkat.					
7	Saya merasa senang atas hasil prestasi kerja guru diberikan bonus sesuai dengan prestasi yang guru lakukaan.					
8	Saya merasa senang guru diberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan berdasarkan kapasitas bidang dan keahlian yang dimiliki guru.					
9	Saya merasa puas atas kepemimpinan kepala sekolah yang bijaksana dalam membantu masalah guru.					
10	Saya merasa puas dengan pengawasan kepala sekolah.					
11	Saya merasa senang atas setiap keputusan yang dibuat oleh kepala sekolah.					
12	Saya merasa senang kepala sekolah sebagai pemimpin bersikap adil tanpa pilih kasih di sekolah.					
13	Saya merasa puas dengan dukungan yang diberikan rekan kerja dalam melaksanakan tugas disekolah.					

14	Saya merasa senang dengan interaksi antar individu disekolah.					
15	Saya merasa senang rekan kerja peduli terhadap pekerjaan sesama guru disekolah.					
16	Saya merasa senang rekan kerja menghargai setiap hasil pekerjaan yang sesama guru lakukan.					
17	Saya merasa senang atas loyalitas sesama rekan kerja menambah keakraban dan kepercayaan terhadap sesama guru.					
18	Saya merasakan bahwa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai.					
19	Saya merasa bahwa mengajar merupakan tantangan untuk mengembangkan kemampuan.					
20	Saya merasa bangga dengan pekerjaan sebagai guru.					
21	Saya merasa senang bahwa mata pelajaran yang diajarkan sudah sesuai dengan bidang kemampuan yang dimiliki.					
22	Saya menjaga tindakan etis dalam menjalankan profesi sebagai guru.					
23	Saya merasakan keharuan ketika mendapatkan ucapan selamat hari guru dari murid-murid.					
24	Saya diperlakukan dengan sangat profesional.					
25	Bagi saya pekerjaan sebagai guru adalah menyenangkan.					
26	Saya merasa bahwa lingkungan fisik sekolah yang ada sekarang sudah baik.					
27	Saya merasa puas atas kenyamanan di lingkungan sekolah.					
28	Saya merasa puas atas keamanan lingkungan sekolah.					
29	Saya merasa puas atas kondisi kerja yang terbuka					

	dan mendukung aktivitas guru.					
30	Saya merasa puas atas fasilitas yang tersedia di sekolah.					

LAMPIRAN 2**DAFTAR PERNYATAAN ANGKET PENELITIAN****I. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	ST	RG	TS	STS
1	Kepala sekolah perhatian terhadap masalah yang dihadapi guru.					
2	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi.					
3	Kepala sekolah mengakui dan menghargai setiap prestasi yang dihasilkan oleh staf, guru, ataupun para siswa.					
4	Kepala sekolah menciptakan suasana kebersamaan di lingkungan sekolah.					
5	Kepala sekolah bermusyawarah dengan elemen-elemen sekolah untuk mencari solusi dari masalah yang dihadapi.					
6	Kepala sekolah memberikan kesempatan pelatihan pada guru yang kurang inovatif mengajar.					
7	Kepala sekolah memberikan arahan sesuai dengan situasi yang dihadapi di sekolah.					
9	Kepala sekolah memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi guru.					
10	Kepala sekolah menjadi contoh/suri tauladan yang baik bagi seluruh personil sekolah.					
11	Kepala sekolah memberikan pemahaman mengenai tujuan sekolah.					
12	Kepala sekolah memberi ide dalam memecahkan masalah.					

13	Kepala sekolah memonitor perkembangan kualitas guru di sekolah.					
14	Kepala sekolah mendorong guru untuk bersikap inovasi dan bekerja keras.					
15	Kepala sekolah menyampaikan informasi tentang berbagai kendala atau masalah yang terjadi di sekolah.					
16	Kepala sekolah memperkuat perasaan optimisme guru terhadap tujuan sekolah.					
17	Kepala sekolah memberi motivasi kepada guru.					
18	Kepala sekolah menjadi inspirator bagi guru-guru dan staf di sekolah.					
19	Kepala sekolah mendukung semangat kerja guru.					
20	Kepala sekolah memperkuat komitmen terhadap visi organisasi.					
21	Kepala sekolah menekankan kepada guru agar fokus pada tujuan sekolah.					
23	Kepala madrasah merumuskan misi dan tujuan madrasah secara jelas					
24	Kepala sekolah menampilkan sikap tanggung jawab dan terbuka dalam menjalankan tugas.					
25	Kepala sekolah dominan dalam segala hal di sekolah.					
26	Kepala sekolah menaruh kepercayaan kepada guru.					
27	Kepala sekolah menunjukkan sosok ideal sebagai panutan bagi guru di sekolah.					
29	Kepala sekolah menjadi figure yang dipercayai oleh guru.					
30	Kepala sekolah mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah.					

II. KEPUASAN KERJA GURU

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	ST	RG	TS	STS
1	Saya merasa puas atas gaji yang diterima perbulan.					
2	Saya merasa dibayar dengan gaji yang adil untuk pekerjaan saya.					
3	Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jarang dilakukan.					
4	Saya melaksanakan etika keguruan dalam menjalankan tugas					
5	Saya merasa senang bahwa setiap orang mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.					
6	Saya merasa senang guru mendapat gaji tambahan berdasarkan jabatan, tingkat golongan/ pangkat.					
7	Saya merasa senang atas hasil prestasi kerja guru diberikan bonus sesuai dengan prestasi yang guru lakukan.					
8	Saya merasa senang guru diberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan berdasarkan kapasitas bidang dan keahlian yang dimiliki guru.					
9	Saya merasa puas atas kepemimpinan kepala sekolah yang bijaksana dalam membantu masalah guru.					
10	Saya merasa puas dengan pengawasan kepala sekolah.					
11	Saya merasa senang atas setiap keputusan yang dibuat oleh kepala sekolah.					
12	Saya merasa senang kepala sekolah sebagai pemimpin bersikap adil tanpa pilih kasih di sekolah.					
13	Saya merasa puas dengan dukungan yang diberikan rekan kerja dalam melaksanakan tugas di sekolah.					

14	Saya merasa senang dengan interaksi antar individu di sekolah.					
15	Saya merasa senang rekan kerja peduli terhadap pekerjaan sesama guru di sekolah.					
16	Saya merasa senang rekan kerja menghargai setiap hasil pekerjaan yang sesama guru lakukan.					
18	Saya merasakan bahwa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai.					
19	Saya merasa bahwa mengajar merupakan tantangan untuk mengembangkan kemampuan.					
20	Saya merasa bangga dengan pekerjaan sebagai guru.					
21	Saya merasa senang bahwa mata pelajaran yang diajarkan sudah sesuai dengan bidang kemampuan yang dimiliki.					
22	Saya menjaga tindakan etis dalam menjalankan profesi sebagai guru.					
23	Saya merasakan keharuan ketika mendapatkan ucapan selamat hari guru dari murid-murid.					
25	Bagi saya pekerjaan sebagai guru adalah menyenangkan.					
26	Saya merasa bahwa lingkungan fisik sekolah yang ada sekarang sudah baik.					
27	Saya merasa puas atas kenyamanan di lingkungan sekolah.					
29	Saya merasa puas atas kondisi kerja yang terbuka dan mendukung aktivitas guru.					
30	Saya merasa puas atas fasilitas yang tersedia di sekolah.					

LAMPIRAN 3

DATA DESKRIPTIF FREKUENSI

FREQUENCIES VARIABLES=X Y

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

		Statistics	
		Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja Guru
N	Valid	48	48
	Missing	0	0
Mean		120.50	121.90
Median		122.50	124.00
Mode		123 ^a	125
Std. Deviation		7.729	8.314
Variance		59.745	69.117
Minimum		102	103
Maximum		134	135
Sum		5784	5851

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

		Kepemimpinan Transformasional			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	102	1	2.1	2.1	2.1
	103	1	2.1	2.1	4.2
	106	1	2.1	2.1	6.2
	108	1	2.1	2.1	8.3
	110	1	2.1	2.1	10.4
	111	1	2.1	2.1	12.5

112	1	2.1	2.1	14.6
113	2	4.2	4.2	18.8
114	2	4.2	4.2	22.9
115	2	4.2	4.2	27.1
116	2	4.2	4.2	31.2
117	1	2.1	2.1	33.3
118	1	2.1	2.1	35.4
119	3	6.2	6.2	41.7
120	1	2.1	2.1	43.8
121	2	4.2	4.2	47.9
122	1	2.1	2.1	50.0
123	5	10.4	10.4	60.4
124	2	4.2	4.2	64.6
125	5	10.4	10.4	75.0
126	2	4.2	4.2	79.2
127	3	6.2	6.2	85.4
128	1	2.1	2.1	87.5
129	1	2.1	2.1	89.6
130	1	2.1	2.1	91.7
131	1	2.1	2.1	93.8
133	1	2.1	2.1	95.8
134	2	4.2	4.2	100.0
Tota l	48	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	103	1	2.1	2.1
	104	2	4.2	6.2
	107	1	2.1	8.3
	108	1	2.1	10.4
	110	1	2.1	12.5
	112	1	2.1	14.6
	113	2	4.2	18.8
	114	1	2.1	20.8
	117	2	4.2	25.0
	118	3	6.2	31.2
	119	1	2.1	33.3

120	3	6.2	6.2	39.6
122	1	2.1	2.1	41.7
123	3	6.2	6.2	47.9
124	2	4.2	4.2	52.1
125	5	10.4	10.4	62.5
126	3	6.2	6.2	68.8
127	2	4.2	4.2	72.9
128	3	6.2	6.2	79.2
129	2	4.2	4.2	83.3
130	3	6.2	6.2	89.6
132	1	2.1	2.1	91.7
133	1	2.1	2.1	93.8
134	2	4.2	4.2	97.9
135	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

UJI NORMALITAS

```

EXAMINE VARIABLES=X Y
/PLOT BOXPLOT NPLOT
/COMPARE GROUP
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE

/NOTOTAL.

```

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepemimpinan Transformasional	48	100.0%	0	.0%	48	100.0%
Kepuasan Kerja Guru	48	100.0%	0	.0%	48	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Kepemimpinan Transformasional	Mean	120.50	1.116	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		118.26
		Upper Bound		122.74
	5% Trimmed Mean	120.73		
	Median	122.50		
	Variance	59.745		
	Std. Deviation	7.729		
	Minimum	102		
	Maximum	134		

	Range		32	
	Interquartile Range		11	
	Skewness		-.461	.343
	Kurtosis		-.173	.674
Kepuasan Kerja Guru	Mean		121.90	1.200
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	119.48	
		Upper Bound	124.31	
	5% Trimmed Mean		122.22	
	Median		124.00	
	Variance		69.117	
	Std. Deviation		8.314	
	Minimum		103	
	Maximum		135	
	Range		32	
	Interquartile Range		11	
	Skewness		-.671	.343
	Kurtosis		-.215	.674

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Transformasional	.127	48	.052	.972	48	.295
Kepuasan Kerja Guru	.136	48	.026	.945	48	.026

a. Lilliefors Significance Correction

LAMPIRAN

UJI HOMOGENITAS

Oneway

Test of Homogeneity of Variances

Kepuasan Kerja Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.378	11	20	.045

ANOVA

Kepuasan Kerja Guru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2234.979	27	82.777	1.633	.131
Within Groups	1013.500	20	50.675		
Total	3248.479	47			

LAMPIRAN

UJI LINIERYTAS

MEANS TABLES=Y BY X
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja Guru *Kepemimpinan Transformasional	48	100.0%	0	.0%	48	100.0%

Report

Kepuasan Kerja Guru

Kepemimpinan Transformasional	Mean	N	Std. Deviation
102	130.00	1	.
103	123.00	1	.
106	107.00	1	.
108	103.00	1	.
110	104.00	1	.
111	108.00	1	.
112	134.00	1	.
113	119.00	2	8.485
114	120.00	2	.000
115	120.50	2	4.950
116	118.00	2	.000
117	114.00	1	.
118	117.00	1	.
119	125.00	3	13.229
120	118.00	1	.

121	121.00	2	1.414
122	128.00	1	.
123	122.40	5	10.526
124	117.50	2	7.778
125	124.20	5	3.033
126	126.50	2	2.121
127	126.00	3	3.000
128	126.00	1	.
129	127.00	1	.
130	129.00	1	.
131	113.00	1	.
133	133.00	1	.
134	133.00	2	1.414
Total	121.90	48	8.314

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Guru Kepemimpinan Transformasional	2234.979	27	82.777	1.633	.131
Between Groups	601.389	1	601.389	11.868	.003
Linearity	1633.590	26	62.830	1.240	.314
Deviation from Linearity					
Within Groups	1013.500	20	50.675		
Total	3248.479	47			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja Guru * Kepemimpinan Transformasional	.430	.185	.829	.688

LAMPIRAN**UJI KORELASI**

```

CORRELATIONS
  /VARIABLES=X Y
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG

  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations**Correlations**

		Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja Guru
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.430**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	48	48
Kepuasan Kerja Guru	Pearson Correlation	.430**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	48	48

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

LAMPIRAN**UJI REABILYTAS (X)**

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR000
07 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA
R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021
VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.814	.811	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
d1	4.46	.683	48
d2	4.33	.663	48
d3	4.29	.683	48
d4	4.35	.668	48
d5	4.29	.743	48
d6	4.17	.724	48
d7	4.40	.707	48
d8	4.75	.484	48
d9	4.33	.694	48
d10	4.44	.649	48
d11	4.23	.722	48
d12	4.33	.724	48
d13	4.25	.758	48
d14	4.19	.673	48
d15	4.42	.647	48
d16	4.40	.676	48
d17	4.27	.736	48
d18	4.33	.724	48
d19	4.23	.692	48
d20	4.35	.668	48
d21	4.44	.649	48
d22	4.40	.707	48
d23	4.27	.707	48
d24	4.40	.676	48
d25	4.33	.753	48
d26	4.33	.694	48
d27	4.29	.713	48
d28	4.33	S.724	48
d29	4.40	.676	48
d30	4.38	.672	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	125.92	62.631	.381	.	.806
d2	126.04	63.190	.340	.	.808
d3	126.08	61.397	.500	.	.802
d4	126.02	64.276	.233	.	.812
d5	126.08	62.035	.396	.	.805
d6	126.21	63.317	.293	.	.810
d7	125.98	63.766	.262	.	.811
d8	125.62	66.495	.062	.	.816
d9	126.04	63.062	.333	.	.808
d10	125.94	63.124	.356	.	.807
d11	126.15	62.851	.336	.	.808
d12	126.04	63.530	.274	.	.810
d13	126.12	60.750	.499	.	.801
d14	126.19	64.368	.222	.	.812
d15	125.96	62.722	.398	.	.806
d16	125.98	62.531	.396	.	.806
d17	126.10	60.904	.502	.	.801
d18	126.04	60.637	.537	.	.800
d19	126.15	63.276	.315	.	.809
d20	126.02	62.914	.364	.	.807
d21	125.94	64.443	.226	.	.812
d22	125.98	65.000	.151	.	.815
d23	126.10	63.457	.290	.	.810
d24	125.98	61.766	.470	.	.803
d25	126.04	62.083	.385	.	.806
d26	126.04	64.381	.211	.	.813
d27	126.08	62.674	.357	.	.807
d28	126.04	67.190	-.042	.	.823
d29	125.98	63.170	.334	.	.808
d30	126.00	64.511	.209	.	.813

Masih Kosong

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
130.37	67.218	8.199	30

LAMPIRAN**UJI REABILYTAS (Y)**

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR000
07 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA
R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021
VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.841	.841	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
d1	4.44	.681	48
d2	4.33	.694	48
d3	4.38	.606	48
d4	4.40	.676	48
d5	4.33	.753	48
d6	4.52	.652	48
d7	4.44	.681	48
d8	4.44	.681	48
d9	4.35	.668	48
d10	4.42	.710	48
d11	4.48	.618	48
d12	4.29	.713	48
d13	4.40	.736	48
d14	4.33	.694	48
d15	4.40	.676	48
d16	4.44	.681	48
d17	4.27	.707	48
d18	4.56	.649	48
d19	4.40	.676	48
d20	4.35	.668	48
d21	4.44	.649	48
d22	4.33	.724	48
d23	4.31	.657	48
d24	4.35	.699	48
d25	4.40	.676	48
d26	4.33	.694	48
d27	4.38	.672	48
d28	4.40	.644	48
d29	4.29	.713	48
d30	4.48	.618	48

Masih kosong

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	127.23	66.819	.604	.	.828
d2	127.33	69.929	.310	.	.837
d3	127.29	68.679	.495	.	.832
d4	127.27	69.776	.335	.	.837
d5	127.33	67.035	.520	.	.830
d6	127.15	70.680	.265	.	.839
d7	127.23	67.712	.521	.	.831
d8	127.23	69.372	.368	.	.836
d9	127.31	68.007	.505	.	.831
d10	127.25	68.915	.390	.	.835
d11	127.19	70.453	.306	.	.837
d12	127.37	68.963	.383	.	.835
d13	127.27	68.968	.368	.	.836
d14	127.33	70.057	.299	.	.838
d15	127.27	68.329	.468	.	.832
d16	127.23	70.648	.253	.	.839
d17	127.40	72.202	.109	.	.844
d18	127.10	69.755	.354	.	.836
d19	127.27	70.287	.289	.	.838
d20	127.31	68.517	.457	.	.833
d21	127.23	71.244	.214	.	.840
d22	127.33	70.525	.244	.	.840
d23	127.35	69.936	.332	.	.837
d24	127.31	71.496	.172	.	.842
d25	127.27	68.797	.424	.	.834
d26	127.33	70.057	.299	.	.838
d27	127.29	67.020	.594	.	.828
d28	127.27	72.968	.057	.	.845
d29	127.37	68.580	.417	.	.834

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	127.23	66.819	.604	.	.828
d2	127.33	69.929	.310	.	.837
d3	127.29	68.679	.495	.	.832
d4	127.27	69.776	.335	.	.837
d5	127.33	67.035	.520	.	.830
d6	127.15	70.680	.265	.	.839
d7	127.23	67.712	.521	.	.831
d8	127.23	69.372	.368	.	.836
d9	127.31	68.007	.505	.	.831
d10	127.25	68.915	.390	.	.835
d11	127.19	70.453	.306	.	.837
d12	127.37	68.963	.383	.	.835
d13	127.27	68.968	.368	.	.836
d14	127.33	70.057	.299	.	.838
d15	127.27	68.329	.468	.	.832
d16	127.23	70.648	.253	.	.839
d17	127.40	72.202	.109	.	.844
d18	127.10	69.755	.354	.	.836
d19	127.27	70.287	.289	.	.838
d20	127.31	68.517	.457	.	.833
d21	127.23	71.244	.214	.	.840
d22	127.33	70.525	.244	.	.840
d23	127.35	69.936	.332	.	.837
d24	127.31	71.496	.172	.	.842
d25	127.27	68.797	.424	.	.834
d26	127.33	70.057	.299	.	.838
d27	127.29	67.020	.594	.	.828
d28	127.27	72.968	.057	.	.845
d29	127.37	68.580	.417	.	.834
d30	127.19	70.539	.298	.	.838

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
131.67	74.014	8.603	30