



**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA MADRASAH DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI
MTS HIFZIL QUR'AN MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuh Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah**

**Oleh:
NURKHAIRI SIMANJUNTAK
NIM: 37.14.1.012**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMUTARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERAUTARA

MEDAN

2018



**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
MADRASAH DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI MTS HIFZIL
QUR'AN MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuh Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah**

Oleh:

NURKHAIRI SIMANJUNTAK

NIM: 37.14.1.012

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Rustam, MA

Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd

NIP. 19680920 199503 1 002 NIP. 19770808 200801 1 014

**FAKULTAS ILMUTARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
Email ; fitk@uinsu.ac.id

SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI MTS HIFZIL QUR’AN MEDAN” yang disusun oleh NURKHAIRI SIMANJUNTAK yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal :

06 Juni 2018
21 Ramadhan 1439 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
Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan**

Ketua

Sekretaris

Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 19601006 1994403 1 002

Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd
NIP. 19770808 200801 1 014

Anggota Penguji

1. Drs. Rustam, MA
NIP.19680920 199503 1 002

2. Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd
NIP. 19770808 200801 1 014

3. Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
NIP.19760620 200312 2 001

4. Drs. H. Bukhari Muslim Nst, MA
NIP. 19530612 197903 1 006

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 19601006 1994403 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurkhairi Simanjuntak
Tempat/Tgl. Lahir : Ladang Tengah/ 12 Juni 1997
NIM : 37.14.1.012
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Proposal :“Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Hifzil Qur’an Medan”.
Pembimbing : 1. Drs. Rustam, MA
2. Nasrul Syakur Chaniago,SS, M.Pd

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul di atas adalah asli karya saya, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan didalamnya yang disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, Agustus2018

Yang membuat pernyataan

Nurkhairi Simanjuntak
37.14.1.012

Nomor : Istimewa
Lampiran : -
Perihal : Skripsi
A.n Nurkhairi Simanjuntak

Medan, Agustus 2018
Kepada Yth
Bapak Dekan Fakultas
Ilmu tarbiyah dan
Keguruan
UIN Sumatera Utara
Di-
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran perbaikan
seperlunya terhadap skripsi mahasiswa :

Nama : Nurkhairi Simanjuntak
NIM : 37.14. 1.012
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Proposal :“Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala
Madrasah dengan Kepuasan Kerja Guru di Mts Hifzil
Qur'an Medan”.

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut sudah dapat disetujui untuk
diajukan dalam Sidang Munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan
terimakasih.

Wassalam Wr. Wb.

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Rustam, MA
NIP. 19680920 199503 1 002

Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd
NIP. 19770808 200801 1 104



Nama : Nurkhairi Simanjuntak
Nim : 37.14.1.012
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Pembimbing : 1. Drs. Rustam, MA
: 2. Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd

ABSTRAK

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru di MTs Hifzil Qur'an Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 38 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 38 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *total sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis.

kepemimpinan transformasional (X) terdapat sebanyak 13 orang (34,21%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (21,05%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 17 orang (44,74%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepemimpinan transformasional umumnya berada di atas rata-rata.

kepuasan kerja (Y) terdapat sebanyak 12 orang (31,58%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 10 orang (26,32%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 16 orang (42,10%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepuasan kerja umumnya berada di atas rata-rata.

Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat lemah dan signifikan antara kepemimpinan transformasional (X) dengan kepuasan kerja (Y). Hal ini ditandai dengan sumbuangan efektifnya sebesar 0,1%. Sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,760$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,021$. Oleh karena $t_{hitung} (4,760) > t_{tabel} (2,021)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah namun signifikan antara variabel kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja dengan bentuk hubungan linier melalui garis regresi $\hat{Y} = 89,469 + (-0,039) X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu unit maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar $89,469 + (-0,039) = 89,508$ satuan.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dengan Kepuasan Kerja Guru di Mts Hifzil Qur'an Medan”. *Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Rasulullah Shallallahu 'alaihi wasallam*. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga saya, Ayah dan Ibu tercinta Bapak Dahlan Simanjuntak dan Ibu Suriyakhti Marbun yang memberikan do'a, bimbingan dan ajaran serta motivasi, baik itu berupa dukungan tenaga, moril maupun material. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada adik tersayang Mursidan Khair yang selalu mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini. Juga mengucapkan terimakasih kepada teman seperjuangan MPI 3 stambuk 2014 teristimewa Nurin Yustazli, Risa Yustika, dan Safril Azwardi yang selalu bersama dari awal hingga akhir kuliah.

Terima kasih juga kepada Bapak Drs. Rustam, MA dan bapak Nasrul Syakur Chaniago, SS, M. Pd selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan saran-saran kepada penulis sejak awal sampai selesainya penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada

Bapak Dr. Abdillah, M.Pd selaku ketua jurusan sekaligus sebagai narasumber 1 dan dan Bapak Hendri Fauza, M. Pd sebagai narasumber 2 pada saat seminar proposal yang telah memberikan masukan dan saran-saran mulai perencanaan penelitian sampai selesainya penyusunan skripsi ini. Terima kasih kepada BapakDr. H. Candra Wijaya, M.Pd yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam analisis data penelitian skripsi ini. Ucapan terima kasih juga penulis disampaikan kepada Bapak Dr. Muhammad Rifai, M.Pd selaku sekretaris jurusan serta bapak dan ibu dosen serta staf pegawai jurusan MPI yang telah banyak membantu selama penyelesaian studi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Penulisjuga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dahrin Harahap sebagai Kepala SekolahMTs Hifzil Qur'an Medan serta dewan guru yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama penelitian.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan baik dari segi isi maupun tata bahasa, untuk itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi sempurnanya skripsi ini. Kiranya isi skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan dunia pendidikan.

Medan,13 Agustus 2018

Penulis,

Nurkhairi Simanjuntak
NIM. 37.14.1.012

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Masalah.....	6

BAB II KAJIAN LITERATUR

A. Kepuasan Kerja.....	7
B. Kepemimpinan Transformasional.....	14
C. Penelitian Terdahulu	20
D. Kerangka Pikir	21

E. Hipotesis.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	23
B. Populasi dan Sampel	23
C. Defenisi Operasional variabel	24
D. Pengumpulan Data	25
E. Uji Coba Instrumen.....	26
F. Analisis Data	31
G. Prosedur Penelitian.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Hasil Penelitian	37
B. Pengujian Persyaratan Analisis	41
C. Pengujian Hipotesis.....	45
D. Pembahasan Hasil Penelitian	47
E. Keterbatasan Hasil Penelitian	50
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	51
B. Implikasi Penelitian.....	52
C. Saran-Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	57
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	-

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional ...	26
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	26
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional	27
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	29
Tabel 3.5 Nilai <i>Cronbach</i> Alpha Variabel X Dan Y	30
Tabel 4.1 Statistik Dasar	37
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformasional.....	38
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 4.4 Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian	42
Tabel 4.5 Rangkuman Uji Linearitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja	43
Tabel 4.6 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja	44
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja	46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	22
Gambar 4.1 Histogram Kepemimpinan Transformasional	39
Gambar 4.2 Histogram Kepuasan Kerja	41

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1: Instrumen Sebelum Validitas dan Reabilitas Angket.....	57
Lampiran 2: Instrumen Sesudah Validitas dan Reabilitas Angket.....	59
Lampiran 3: Hasil Uji Valid dan Reabel.....	64
Lampiran 4: Data Mentah	67
Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV	72
Lampiran 6: Surat Izin Riset Dan Balasan Dari Sekolah.....	-
Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup.....	-

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam menjalani kehidupannya disadari ataupun tidak disadari akan selalu berhubungan dengan yang namanya organisasi. Pemimpin dan para anggota sebagai sumber daya manusia merupakan modal utama organisasi. Sumber daya manusia yang berkompeten lah yang akhirnya akan menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Keberadaan pemimpin memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Peran seorang pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan juga sebagai agen perubahan. Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru dan memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh bawahannya, dan memberi motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.¹

Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan

¹Mesiono. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. H. 101.

memperjelas tuntutan dan tugas. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatiannya untuk pengembangan diri pengikut individualnya.²

Sekolah sebagai salah satu organisasi yang bergerak dibidang pendidikan melibatkan elemen sumber daya manusia yaitu siswa sebagai peserta didik, guru sebagai pengajar, dan kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi. Pencapaian tujuan sekolah tidak terlepas dari peran para guru. Guru yang merupakan salah satu unsur dibidang pendidikan harus berperan secara aktif dalam menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesioal. Sikap guru terhadap tugas-tugas nya sebagai pendidik akan mempengaruhi hasil kerja guru tersebut. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya mengindikasikan adanya sikap atau perasaan yang positif terhadap pekerjaannya.

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.

Ada banyak penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja, diantara penelitian tersebut yaitu penelitian yang dilakukan oleh Titik Rosnaini dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak” yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap

²Veithzal, 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* Ed 1 Cet 2. Jakarta: Rajawali Pers. H. 14.

kepuasan kerja dosen (Y) Universitas Tanjungpura Pontianak. Hal ini ditunjukkan dari nilai thitung sebesar 8,840 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.³

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nur Septi, Aqmarina Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional lebih dominan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal itu dapat dilihat dari hasil thitung lebih besar dari ttabel ($4,475 > 2,001$) dengan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kepuasan kerja.⁴

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. Menurut Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.⁵

Namun kenyataannya dari hasil observasi yang dilakukan di sekolah terhadap guru-guru di MTs Hifzil Qur'an Medan masih mengarah kepada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja guru. Hal itu terlihat pada rendahnya gairah dalam melaksanakan tugas, tingkat kerajinan yang rendah yang ditandai dengan masih adanya guru yang tidak melaksanakan persiapan mengajar, datang terlambat dan memulai jam pelajaran dengan tidak tepat waktu.

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

³Titik rosnaini, 2012. "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak". *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 3, No. 1, 1-28. H. 17

⁴Nur septi aqmarina, dkk. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan" (Studi Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 35 No. 2. H. 170

⁵Amiruddin Siahaan, 2012. *Manajemen Perubahan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. H. 119.

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.⁶

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.⁷

Dari hasil observasi dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi bahkan meningkatkan kepuasan kerja guru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Hifzil Qur’anMedan.”**

⁶Audia Junita. 2012. “Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan”. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*. Vol. 4 No. 1

⁷*Ibid*, Veithzal. H. 15

B. Identifikasi masalah

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

1. Imbalan yang tidak sebanding dengan besarnya tugas dan tanggung jawab seorang guru dalam bentuk gaji.
2. Kebijakan promosi jabatan dan pelaksanaannya 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.

C. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional di MTs Hifzil Qur'an Medan ?
2. Bagaimana kepuasan kerjayang dirasakan oleh guru-guru di MTs Hifzil Qur'an Medan ?
3. Apakah ada hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru di MTs Hifzil Qur'an Medan ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional di MTs Hifzil Qur'an Medan.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru-guru di MTs Hifzil Qur'an Medan.

3. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru di MTs Hifzil Qur'an Medan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1. Dari aspek teoritis penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut serta sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Bagi peneliti, penelitian dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu manajemen, dan menambah pengalaman dilapangan.
2. Dari aspek praktis hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan kepuasan kerja guru.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Manusia hidup untuk melangsungkan kehidupannya dengan cara bekerja. Semangat kerja ditentukan bagaimana seseorang menikmati hasil dari perkerjaannya dalam bentuk *salary* atau upah. Semua lembaga tentu memiliki standar dalam pengupahan. Besar dan kecilnya upah, menentukan besaran tingkat kepuasan seseorang.

Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.⁸

Kedua, pengertian yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan inbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.⁹

Keith Davis, dan Yuki mengatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.¹⁰

⁸Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. H. 74

⁹*ibid*

¹⁰Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. H. 120-112.

Robbins dan Judge memberikan definisi 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, memerlukan standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal dan sebagainya.¹¹

Handoko mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.¹²

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang maupun tidak senang terhadap pekerjaan seseorang dan juga terhadap lingkungan kerjanya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Blum faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah:¹³

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

¹¹Wibowo, 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. H. 131

¹²*Op. Cit*, Edy Sutrisno. H. 75

¹³*Op. Cit*, Edy Sutrisno. H. 77

Menurut Edy Sutrisno, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:¹⁴

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

3. 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.¹⁵

¹⁴*Op. Cit*, Edy Sutrisno. H. 77-78

¹⁵Wibowo, 2008.*Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. H. 300-302

a. 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 Yuki 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 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 *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*), jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang

menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembandingan atau *comparison person*).

b. 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.

c. 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.

d. 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.

e. Teori Motivasi Dua Faktor (*Two-Factors Theory Of Motivation*)

Menurut *Two-Factors Theory Of Motivation* ada dua faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan pegawai, yaitu *maintenance factor* dan *motivational factors*. *Maintenance factor* disebut pula *dissatisfaction*, *hygiene factor*, *job context*, dan *extrinsic factor*. *Maintenance factors* adalah faktor faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniyah, yang meliputi gaji (*wage or salary*), tehnik dan kualitas supervisi, administrasi dan kebijaksanaan perusahaan, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan, keamanan kerja, status, tunjangan tambahan dan kondisi kerja. Hilangnya faktor faktor pemeliharaan ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan absensi karyawan, bahkan dapat menimbulkan banyak karyawan yang keluar.

4. 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, yang meliputi antara lain:¹⁶

- a. Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.

¹⁶Mas'ud, Fuad, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hal. 3.

- b. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- d. Kepuasan terhadap *supervisor*, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

5. Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Dalam menjalani pekerjaan kita sehari-hari hendaknya kita selalu mensinergikan rasa ikhlas, sabar dan syukur agar dalam bekerja kita bisa memaksimalkan potensi yang ada di diri kita tanpa selalu melihat adanya materi, dan lain-lain. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh.

Rasa bersyukur yang telah ada hendaknya selalu ditumbuhkan dengan selalu melihat kepada golongan bawah, sebagaimana hadits Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata:

Rasulullah Saw pernah bersabda, "*Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima.*" (HR Bukhari-Muslim).

Hal ini juga telah dijelaskan dalam Al-Quran sebagaimana firman Allah dalam Surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ نَادَىٰ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ۗ

Artinya: *Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu,*

*dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih*¹⁷

Ayat ini menceritakan kepada kita tentang peringatan tuhan kepada bani israil setelah mereka dibebaskan dari penindasan fir'aun. Kebebasan itu sendiri adalah perkara besar yang wajib disyukuri. Dalam bersyukur hendaklah terus berusaha guna mengatasi kesulitan. Setelah bebas dari tindasan fir'aun, mereka harus membangun. Jangan mengomel atas persediaan yang serba kurang, jangan mengeluh kalau belum tercapai apa yang dicita. Syukuri yang ada, maka pastilah akan ditambah tuhan. Tetapi kalau hanya mengeluh ini kurang itu kurang, itu belum beres, yang itu lagi belum tercapai seakan-akan pertolongan tuhan tidak juga segera datang, maka itu namanya kufur, artinya melupakan nikmat, tidak mengenal terima kasih. Orang yang demikian akan mendapat siksa yang pedih dan ngeri. Diantaranya adalah jiwanya yang merumuk karena ditimpa penyakit selalu merasa tidak puas.¹⁸

B. Kepemimpinan Transformasional

1. Konsep kepemimpinan

Setiap organisasi dan semua organisasi apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan yang namanya pemimpin. Pemimpin tersebut merupakan orang pertama, ibarat nakhoda kapal yang harus mengarahkan jalannya kapal dalam sebuah wadah yang disebut dengan organisasi. Sejumlah manusia yang ada dalam kapal tersebut adalah sumber daya penggerak kapal kearah yang diinginkan nakhoda tersebut. Dengan kata lain, kearah mana kapal akan berlayar, kepelabuhan mana akan dituju, tergantung pada sang nakhoda. Sejalan dengan kiasan itu James A. F. Stoner dan Charles Wankel mengutip pendapat Churchill yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan mengarahkan, merupakan faktor atau aktivitas penting dalam efektivitas manajer/pemimpin.¹⁹

¹⁷Al-Qur'an surah Ibrahim ayat 7

¹⁸*Ibid*, Hamka. 1983. *Tafsir Al- Azhar*. Jakarta: PT. Pustaka Panji Mas. Hlm 123

¹⁹Abdul Azis Wahab, 2011. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, Hlm 81

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, mengendalikan, membina dan mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang tidak mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh pemimpin, seorang pemimpin adalah orang yang mempunyai keahlian untuk memimpin, mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.²⁰

Hersey dan Blanchard berpendapat, kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktifitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pendapat ini menekankan makna kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain mencapai suatu tujuan dalam situasi tertentu.²¹ Kepemimpinan adalah kemampuan seni atau teknik untuk membuat sebuah kelompok atau orang mengikuti dan menaati segala keinginannya untuk mengajak orang lain mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat.²²

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengajak orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan secara bersama sama dalam situasi tertentu.

2. Teori Teori Lahirnya Kepemimpinan

Untuk dapat menjadi seseorang pemimpin banyak medium yang menghantarkannya untuk dapat diakui dalam kehidupan bermasyarakat. Ada yang muncul karena sifat tradisional seperti kentalnya pengetahuan tentang adat, keturunan, ada pula karena senioritas bahkan ada karena kepiawaian beretorika. Namun ada juga yang diangkat sebagai pemimpin karena kepiawaian beretorika. Namun ada juga yang diangkat sebagai pemimpin karena adanya jasa

²⁰Moeheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. H. 380-381

²¹Syafaruddin, 2017. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media. H. 55

²²Endin Nasrudin, 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia. Hlm. 57

yang diberikan oleh masyarakat, sehingga menimbulkan kepercayaan masyarakat kepada perilaku orang yang telah berjasa tersebut untuk dipilih menjadi pemimpin. Proses yang menjadikan seseorang menjadi pemimpin, ada tiga teori yang dapat dijadikan rujukan lahirnya seorang pemimpin, yaitu:²³

a. Teori keturunan

Suatu ajaran yang memberikan argumentasi bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena bakatnya sejak lahir. Yaitu dia dilahirkan dari keturunan pemimpin. Mulai dari sosok penampilan, kepribadian telah mencerminkan karakter seseorang pemimpin. Risalah ini menunjukkan bahwa *leader are born and not made* kepemimpinan tidak dapat dibentuk tapi karena dilahirkan.

b. Teori kejiwaan

Teori ini mengajarkan bahwa seseorang dapat dibentuk menjadi pemimpin sesuai dengan jiwanya, bisa dengan proses pendidikan tentang kepemimpinan dan pengalaman, *leader are made not born*.

c. Teori lingkungan

Pendapat teori ini menunjukkan bahwa seseorang itu dapat menjadi pemimpin disebabkan oleh situasi dan kondisi lingkungannya. Hal ini dimungkinkan karena orang tersebut banyak terlibat dalam kegiatan-kegiatan kemasyarakatan sebagai lingkungannya. Berarti teori ini merupakan teori konvergensi yaitu menggabungkan dua teori diatas. Artinya mengakui bahwa lahirnya seorang pemimpin itu disebabkan dua faktor yaitu bakat dan kejiwaan.

²³*Ibid*, Mesiono, hlm 62-63

3. Kepemimpinan dalam Islam

Pada hakikatnya setiap orang adalah pemimpin. Raja menjadi pemimpin atas seluruh rakyatnya, suami menjadi pemimpin terhadap istri dan anak-anaknya, dan setiap anak menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri. Oleh sebab itu, pada diri setiap individu manusia ada tanggung jawab yang diembannya karena mereka semua adalah pemimpin. Namun demikian kepemimpinan bukanlah suatu tujuan, tetapi ia sebuah keniscayaan untuk mengatur dan mengelola orang-orang yang ada didalam tanggung jawabnya.²⁴

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mencintai bawahannya dan bawahannya juga mencintai atasannya, maka tentunya seorang bawahan harus taat kepada pemimpin selama pemimpin tidak melakukan kedhaliman, firman Allah Swt dalam QS. An-Nisa: 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ
وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*(QS. An-Nisa':59).²⁵

Ayat ini dengan sendirinya menjelaskan bahwa masyarakat manusia, dan disini dikhususkan masyarakat yang beriman mestilah tunduk kepada peraturan. Peraturan yang maha tinggi ialah peraturan Allah. Inilah yang pertama yang wajib ditaati. Allah telah menurunkan peraturan itu dengan mengutus rasul-rasul, dan menutup segala rasul itu dengan nabi Muhammad s.a.w. rasul-rasul membawa undang-undang tuhan yang termaktub kedalam kitab-kitab suci, Taurat,

²⁴Abdul Hamid Ritonga, 2015. *Hadis Seputar Islam Dan Tata Kehidupan*, Bandung: Citapustaka. H. 127-128

²⁵Siti Fatimah, 2015. *Manajemen Kepemimpinan Islam Aplikasinya Dalam Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. H. 51

Zabur, Inzil dan Al-Qur'an. Maka isis kitab itu semua pokoknya ialah untuk keselamatan dan kebahagiaan kehidupan manusia.²⁶

Kemudian itu, orang yang beriman diperintahkan pula kepada rasul. Sebab taat kepada rasul adalah lanjutan dari taat kepada Tuhan. Kemudian diikuti oleh taat kepada *Ulil-Amri-Minkum*, orang-orang yang menguasai pekerjaan, tegasnya orang-orang yang berkuasa diantara kamu. *Minkum* mempunyai dua arti. Pertama diantara kamu, kedua dari pada kamu. Maksudnya yaitu mereka yang berkuasa itu adalah dari pada kamu juga, naik atau terpilih atau kamu akui kekuasaannya, sebagai satu kenyataan.²⁷

Ayat di atas menyerukan kepada orang-orang yang beriman untuk taat kepada Allah Swt dan taat kepada Rasulullah Saw serta ulil amri di antara sesama makhluk. Dalam ayat ini, Allah Swt tidak mengulangi kata *athi 'ullah*, dikarenakan pemimpin merupakan manusia biasa yang terkadang juga mempunyai kesalahan dan tentunya apabila pemimpin telah melakukan kesalahan dalam kepemimpinannya, hendaknya kembali kepada Al-Qur'an dan hadits.

Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah Swt yang sangat sempurna, kesempurnaan manusia dapat kita perhatikan melalui susunan anggota tubuh manusia yang begitu indah dan akal yang mampu membedakan antara yang baik dan buruk. Tentunya semua nikmat yang Allah Swt berikan ini akan diminta pertanggungjawaban nantinya, sebagaimana sabda Rasulullah Saw:

²⁶*Op. Cit.* Hamka. Hlm 122

²⁷*Loc. Cit.*

عن عبدالله بن عمر رضي الله عنهما قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيه الامام راع ومسؤول عن رعيه والرجل راع في أهله وهو مسؤول عن رعيه والمرأة راعية في بيت زوجها ومسؤلة عن رعيها والخدام راع في مال سيده ومسؤول عن راعية قال وحسبت أن قد قال والرجل راع في مال أبيه ومسؤول عن رعيه وكلكم راع ومسؤول عن رعيه
(رواه البخاري ومسلم والترمذي)

Artinya: *Kalian semua adalah pemimpin, bertanggung jawab atas kepemimpinannya, Amir yang dipilih oleh manusia adalah pemimpin, dia bertanggung jawab atas kepemimpinannya, seorang laki-laki menjadi pemimpin bagi keluarganya, dia akan ditanya tentang kepemimpinannya, wanita adalah pemimpin di rumah suaminya dan anak suami, dia akan ditanya tentang kepemimpinannya, seorang budak menjadi pemimpin untuk memelihara harta majikannya, diapun akan ditanya tentang hartanya, ketahuilah masing-masing kalian adalah pemimpin, kalian akan ditanya tentang kepemimpinan kalian (HR. Bukhari:2368).*

Hal yang paling mendasar yang diambil dari hadist tersebut adalah bahwa dalam level apapun, manusia adalah pemimpin, termasuk bagi dirinya sendiri. Setiap perbuatan dan tindakan memiliki resiko yang harus dipertanggung jawabkan. Setiap orang adalah pemimpin, meskipun pada saat yang sama setiap orang membutuhkan pemimpin ketika dia harus berhadapan untuk menciptakan solusi hidup yang dimana kemampuan, keahlian, dan kekuatan dibatasi oleh sekat yang ia ciptakan sendiri dalam posisinya sebagai bagian dari komunitas.

Dalam agama islam ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin, diantaranya yaitu:

- a. Berilmu.
- b. Mengetahui ilmu politik, perang dan administrasi.
- c. Kondisi jiwa raga yang baik.
- d. Berlaku adil dan berakhlak mulia

- e. Memiliki kualifikasi kepemimpinan yang penuh (muslim, laki-laki, berakal, bebas)

Kepemimpinan umat adalah amannah yang tidak dapat lepas dari prinsip akhlak faktor moral atau etika umat menentynkan pembinaan kepemimpinan umat. Maka dari itu, pada prinsipnya setiap pemimpin perlu memiliki kelebihan tertentu dalam sifatnya sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertaqwa
- b. Berilmu pengetahuan
- c. Berani
- d. Jujur
- e. Hikmah
- f. Memiliki akhlak mahmudah
- g. Lapang dada
- h. Ikhlas dan berkorban.²⁸

4. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Di era globalisasi ini ada banyak gaya kepemimpinan, salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional. Kuhner dan Lewis mengidentifikasikan satu tipe kepemimpinan yang disebut kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transformasional berfokus pada upaya pencapaian tujuan melalui penawaran nilai dasar kepada anggota organisasi. Pemimpin transformasional tidak sekedar mengkomunikasikan nilai-nilai mendasar ini kepada bawahannya, perilakunya juga harus mencerminkan nilai-nilai itu. Menurut Kuhner dan Lewis, pemimpin transformasional yang sukses memiliki rasa percaya diri, kepribadian yang dinamis, keyakinan kuat, kemampuan menyampaikan tujuan, mampu membangun citra baik, dan berbakat dalam memotivasi orang lain.²⁹

²⁸Hamzah Ya'kub, 1996. *Etika Islam Pembinaan Akhlakul Karimah Suatu Pengantar*. Bandung: CV. Diponegoro. H. 165

²⁹Dan O'hair, Dkk, 2009. *Strategic Communication In Business And The Professions*. Jakarta: Kencana. H. 193-194

Bass dan Yukl mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasikan perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk inovatif dan kreatif dan membangun *team work* yang solid, membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab dalam memimpin dan mengendalikan organisasi. Yukl menyimpulkan bahwa esensi kepemimpinan transformasional adalah memberdayakan para pengikutnya untuk berkinerja secara efektif dan membangun komitmen mereka terhadap nilai-nilai baru, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan mereka, menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas.³⁰

Kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik dimasa depan. Pemimpin transformasional merupakan seorang agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal dimasa depan.³¹

Tucker dan Lewis mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pola kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan dengan cara membawa pada cita-cita dan nilai-nilai tinggi untuk mencapai visi misi organisasi yang merupakan dasar untuk membentuk kepercayaan terhadap pimpinan. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada kualitas berwujud seperti visi, nilai-nilai bersama dan ide-ide dalam rangka membangun hubungan baik, memberi makna yang lebih besar untuk setiap kegiatan, dan menyediakan landasan bersama untuk proses perubahan. Menurut Antonakis dkk terdapat 4 komponen perilaku kepemimpinan transformasional yaitu:³²

- a. *Idealized influence* menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi /dipuji pengikut.
- b. *Inspirational motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.

³⁰Husaimi Usman, 2011. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. H. 334

³¹Triantoro Safari, 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graham Ilmu. H. 62

³²Mohammad Karim, 2010. *Pemimpin Transformasional*. Malang: Uin-Maliki Press. H.

- c. *Intellectual stimulation* menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas , metode atau cara-cara baru.
- d. *Individualized consideration* menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan yang berupaya mengembangkan dan memperbaiki organisasi bukan saat ini saja namun juga untuk masa yang akan datang, yang meliputi: *Idealized influence, Inspirational motivation, Intellectual stimulation, Individualized consideration.*

C. Penelitian Terdahulu

Nur Septi Akmarina, Dkk melakukan sebuah penelitian yang berjudul“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang)”, Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 71 karyawan. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($4,475 > 2,001$) dengan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional (X) terhadap kepuasan kerja (Y)

Titik rosnani melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey atau penelitian sampel, Adapun jenis atau bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian verifikatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh dosen (tenaga edukatif) di lingkungan Universitas Tanjungpura Pontianak dengan pangkat/jabatan minimal lektor dan tingkat pendidikan minimal magister (S-2). Untuk menentukan ukuran sampel digunakan *stratified random sampling*. *Stratified Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak, Ukuran sampel adalah sejumlah 60 responden (dosen).

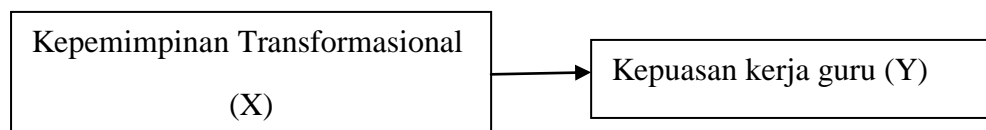
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji-t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen (Z) Universitas Tanjungpura Pontianak. Hal ini ditunjukkan dari nilai thitung sebesar 3,522 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.

D. Kerangka Pikir

Seluruh rangkaian kegiatan yang ada di sekolah merupakan upaya pemenuhan terhadap tercapainya tujuan sekolah, sehingga segala aktivitas organisasi sekolah hendaknya dikelola lebih optimal, demi mewujudkan tujuan tersebut, maka kualitas kerja guru perlu ditingkatkan. Dan oleh karena itu, diperlukan 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:



Gambar 2.1: kerangka pikir

E. Hipotesis

Setelah mempelajari kajian literatur yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dibuat sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1: Terdapat hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru di MTs Hifzil Qur'an Medan.
2. H2: Tidak terdapat hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru di MTs Hifzil Qur'an Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Disain Penelitian

Ditinjau dari metode pengumpulan data dan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, maka penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Model analisis kuantitatif biasanya menggunakan data kuantitatif, berupa angka dan perhitungan-perhitungan, baik yang bersifat analisis terhadap variabel- variabel tunggal, maupun hubungan antar variabel atau lebih banyak variabel.³³ Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan korelasi, yang dimaksudkan akan melihat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTs Hifzil Qur'an Medan.

B. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru di MTs Hifzil Qur'an Medan yang berjumlah 38 orang. Pemilihan populasi ini atas dasar, kasus yang akan diteliti ada pada populasi tersebut.

Sampel dalam penelitian ini yaitu 38 orang, metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *total sampling*. Metode ini digunakan karena peneliti merujuk pada pendapat seorang ahli yang mengatakan bahwa “Apabila subjeknya

³³Jimmy Rumengan, 2010. *Metodologi Penelitian dengan Menggunakan SPSS*. Batam: UNIBA PRESS, H. 37.

kurang dari seratus, lebih baik diambil semua populasinya sehingga penelitiannya merupakan populasi”³⁴.

C. Defenisi Operasional Variabel

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan segala sesuatu yang berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis membatasi istilah yang digunakan secara operasional adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah
 - a. *Idealized influence* menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi/dipuji pengikut.
 - b. *Inspirational motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.
 - c. *Intellectual stimulation* menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru.
 - d. *Individualized consideration* menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan.
2. Kepuasan kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:
 - a. Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.

³⁴Suharsimi Arikunto, 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. H. 95

- b. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- d. Kepuasan terhadap *supervisor*, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

D. Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesioner angket. Metode ini dipilih karena beberapa alasan, seperti: 1) pengumpulan data lebih mudah, 2) pelaksanaannya dapat langsung serempak 3) membutuhkan waktu yang relatif singkat.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup yaitu sejumlah pertanyaan yang jawabannya sudah dibatasi sehingga responden tidak mungkin memilih jawaban selain alternatif jawaban yang ditawarkan. Lembar koesioner (lembar angket) menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Sesuai dengan model skala Likert, maka untuk butir pernyataan positif diberi skor untuk jawaban SL=5, SR=4, KD=3, JR=2, dan TP=1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor untuk jawaban SL=1, SR=2, KD=3, JR=4, dan TP=5. Instrumen ini dilakukan untuk mengumpulkan data primer dan informasi tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru sesuai dengan rumusan masalah yang telah ada. Dalam pengumpulan data ini yang akan dilibatkan adalah guru-guru yang sudah ditetapkan sebagai sampel di MTs Hifzil Qur'an Medan.

Table 3.1: Kisi –kisi instrumen variabel kepemimpinan transformasional**Kisi –kisi instrumen variabel kepemimpinan transformasional**

Variabel	Indikator	Item	Jumlah Item
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Pengaruh Ideal	1,2,3,4,5,6,7	30
	Stimulus Intelektual	8,9,10,11,12,13,14	
	Motivasi Inspirasi	15,16,17,18,19,20,21	
	Perhatian Individu	22,23,24,25,26,27,28,29,30	

Table 3.2: Kisi-kisi instrumen variabel kepuasan kerja**Kisi-kisi instrumen variabel kepuasan kerja**

Variabel	Indikator	Item	Jumlah Item
Kepuasan Kerja Guru	Kepuasan Terhadap Gaji	1,2,3,4,5,6,7	30
	Kepuasan dengan promosi	8,9,10,11,12,13,14	
	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja,	15,16,17,18,19,20,21,22	
	Kepuasan Terhadap <i>Supervisor</i>	23,24,25,26,27,28,29,30	

E. Uji coba instrument**a. Validitas**

Uji coba kesahihan (validitas) butir instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang dilaksanakan. Untuk mengetahui validitas suatu butir angket dalam penelitian ini digunakan untuk Korelasi Product Moment dengan taraf signifikansi 5%. Adapun dipergunakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

$\sum X$: jumlah skor butir item

$\sum Y$: jumlah skor total

$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor butir item

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$: jumlah hasil skor butir item dengan skor total

N : jumlah responden atau banyaknya sampel

Kriteria yang digunakan untuk menguji validitas butir adalah pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Artinya butir dinyatakan valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid. Butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam menjaring data penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X Kepemimpinan Transformasional terangkum dalam tabel berikut ini:

Table 3.3: uji validitas variabel kepemimpinan transformasional

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0.512	0.444	Valid
2	Butir2	0.512	0.444	Valid
3	Butir3	0.970	0.444	Valid
4	Butir4	0.970	0.444	Valid
5	Butir5	0.824	0.444	Valid
6	Butir6	0.970	0.444	Valid
7	Butir7	0.970	0.444	Valid
8	Butir8	0.970	0.444	Valid
9	Butir9	0.714	0.444	Valid
10	Butir10	0.857	0.444	Valid
11	Butir11	0.714	0.444	Valid
12	Butir12	0.970	0.444	Valid
13	Butir13	0.970	0.444	Valid
14	Butir16	0.714	0.444	Valid
15	Butir18	0.714	0.444	Valid
16	Butir20	0.714	0.444	Valid

17	Butir21	0.532	0.444	Valid
18	Butir22	0.718	0.444	Valid
19	Butir23	0.462	0.444	Valid
20	Butir24	0.970	0.444	Valid
21	Butir25	0.692	0.444	Valid
22	Butir26	0.970	0.444	Valid
23	Butir27	0.768	0.444	Valid
24	Butir28	0.824	0.444	Valid
25	Butir29	0.970	0.444	Valid
26	Butir30	0.532	0.444	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 30 butir variabel X Kepemimpinan Transformasional terdapat 26 butir instrument yang valid yakni 1,2,3 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanya 4 yakni nomor butir 14,15,17 dan 19. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan dk (derajat kebebasan) = N-2, dengan begitu dk = 20-2 = 18. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh r_{tabel} 0,444.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.3 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel X Kepemimpinan Transformasional diatas, maka instrument yang digunakan untuk variabel X Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian selanjutnya sebanyak 26 butir.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam table berikut:

Tabel 3.4: uji validitas variabel kepuasan kerja

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0.743	0.444	Valid
2	Butir2	0.664	0.444	Valid
3	Butir3	0.553	0.444	Valid
4	Butir5	0.513	0.444	Valid
5	Butir7	0.608	0.444	Valid
6	Butir8	0.955	0.444	Valid
7	Butir9	0.651	0.444	Valid
8	Butir10	0.755	0.444	Valid
9	Butir11	0.899	0.444	Valid
10	Butir12	0.564	0.444	Valid
11	Butir13	0.917	0.444	Valid
12	Butir14	0.568	0.444	Valid
13	Butir16	0.568	0.444	Valid
14	Butir17	0.552	0.444	Valid
15	Butir18	0.774	0.444	Valid

16	Butir19	0.890	0.444	Valid
17	Butir21	0.743	0.444	Valid
18	Butir22	0.756	0.444	Valid
19	Butir23	0.575	0.444	Valid
20	Butir25	0.743	0.444	Valid
21	Butir26	0.625	0.444	Valid
22	Butir27	0.456	0.444	Valid
23	Butir28	0.621	0.444	Valid
24	Butir29	0.664	0.444	Valid
25	Butir30	0.553	0.444	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 30 butir variabel Y kepuasan Kerja terdapat 25 butir instrument yang valid yakni 1,2,3 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 5 yakni nomor butir 4,6,15,20, dan 24. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan dk (derajat kebebasan) = N-2, dengan begitu dk = 20-2 = 18. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh r_{tabel} 0,444.

Dengan demikian berdasarkan table 3.4 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel Y Kepuasan Kerja diatas, maka instrument yang digunakan untuk variabel Y Kepuasan Kerja dalam penelitian selanjutnya sebanyak 25 butir.

b. Reabilitas

Angket yang digunakan haruslah sah dan handal. Butir yang diuji kehandalannya hanya butir yang valid saja, oleh karena itu kehandalan angket akan dianalisis dengan teknik Alpha Cranbach yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{ks-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_i^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

S_b^2 = jumlah varians butir

S_i^2 = varians total

K = banyaknya butir soal

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas sebagai berikut.³⁵

0,00 - 0,19 : sangat rendah

0,20–0,399 : rendah

0,400 – 0,599 : sedang

0,60 – 0,799 : kuat

0,80 – 1,000 : sangat kuat

Berdasarkan dari pengujian reabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X dan variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebagaimana terangkum dalam tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5: Nilai *Cronbach's Alpha* Variabel X dan Y

No.	Variabel	Nilai Koefisien Alpha
1.	Kepemimpinan Transformasional	0.948
2.	Kepuasan Kerja	0.900

Berdasarkan tabel 3.5 terlihat bahwa variabel kepemimpinan transformasional diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,948 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam eko putro widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70.³⁶Dengan demikian angket variabel kepemimpinan transformasional adalah reliabel. Untuk reabilitas angket variabel kepuasan kerja sebesar 0,900 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kalpan dalam Eko Putro

³⁵Ibid. Hlm. 184.

³⁶S.Eko Putro Widoyoko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. h. 165.

Widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70. Dengan demikian angket variabel kepuasan kerja adalah reliabel. Dengan demikian kedua angket variabel diatas dinyatakan reliable.

F. Analisis Data

Setelah data diperoleh lalu diolah dan dianalisis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana. Analisis data dilakukan dengan bantuan komputer program IBM SPSS *Statistics* versi 20.

Langkah-langkah analisis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi data

Adapun statistic yang digunakan untuk penguji deskripsi data, antara lain adalah statistic yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah:

a. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum f i x_i}{\sum f i}$$

Keterangan:

f = frekuensi kelas median

x = nilai tengah kelas interval

b. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = b + p \left(\frac{\frac{1}{2} n - F}{f} \right)$$

Keterangan:

b= batas bawah kelas median, ialah kelas dimana akan terlerak.

p= panjang kelas median.

n= ukuran sampel atau banyak data

F= jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas lebih kecil dari tanda kelas median.

f= frekuensi kelas median

c. Modus (Mo)

Untuk menghitung modus digunakan rumus berikut:

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan:

b= batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak.

p= panjang kelas modal.

b₁= frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal. dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal.

d. Standar deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum f x_i^2 - (\sum f x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

f= frekuensi kelas median

x= nilai tengah kelas interval

n= jumlah sampel

2. Uji persyaratan analisis

Riduwan menerangkan bahwa analisis data yang dimaksud untuk melakukan pengujian hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang diajukan, maka sebelum mengajukan pengujian harus dipenuhi persyaratan analisis terlebih dahulu dengan asumsi data harus normal, homogen dan linear.³⁷

a. Uji normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05,

b. Uji homogenitas

Uji homogenitas diperlukan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak, salah satu teknik untuk menguji homogenitas yaitu *uji Bartlett*. Homogenitas data yang diuji adalah Y atas X. criteria pengujian yang digunakan adalah jika $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$, maka varian homogen, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

x^2_{hitung} dihitung dengan rumus, sebagai berikut:³⁸

$$x^2 = (1n10) [B - \sum db \log S_i^2]$$

dimana:

$$B = (\sum db) \log S^2 \quad \text{dan} \quad S^2 = \frac{\sum db \cdot S_i^2}{\sum db}$$

c. uji linearitas

uji linearitas data dilakukan untuk menyakinkan apakah regresi yang didapat ada artinya bila dipakai untuk membuat kesimpulan mengenai

³⁷Riduwan, 2012. *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta. H. 184

³⁸Usman Dan Akbar, 2008. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Kedua. H.

hubungan antara variabel-variabel yang dianalisa dengan taraf kepercayaan 95%. Uji kelinearitas dan keberartian arah koefisien regresi dilakukan melalui persamaan, sujana mengatakan langkah-langkah melaksanakan uji linearitas sebagai berikut:³⁹

$$\hat{Y} = a + b X$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

keterangan:

n = jumlah subjek penelitian

X = skor variabel regresi

a = konstanta regresi

b = koefisien arah regresi

$\sum X$ = jumlah skor variabel bebas

$\sum Y$ = jumlah skor variabel terikat

$\sum XY$ = jumlah hasil perkalian antara variabel bebas variabel terikat.

3. Pengujian hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru di SMP N 2 Gebang, Kabupaten Langkat dilakukan dengan teknik kolerasi ganda dengan membandingkan presepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

³⁹Sudjana, 2005. *Metode Penelitian Statistik*. Bandung: Tarsito. H. 330

Adapun hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

H_a : Tidak terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

Adapun kriteria- kriteria pengujian hipotesis ini adalah jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau tidak terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru, dan jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau terdapat hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru. Dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

G. Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini, prosedur penelitian yang akan dilalui yaitu mengikuti prosedur penelitian kuantitatif.

1. Perumusan masalah

Dalam perumusan masalah ini, terlebih dahulu peneliti melakukan observasi untuk mengetahui permasalahan yang ada, kemudian peneliti merumuskan masalah yang sudah diperoleh dari hasil observasi tersebut.

2. Landasan teori

Setelah mengetahui masalah yang ada, peneliti memperkuat landasan penelitian tersebut dengan mencantumkan beberapa teori yang dianggap berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

3. Perumusan hipotesis

Peneliti merumuskan anggapan sementara dari penelitian yang akan dilakukan.

4. Pengumpulan data

Peneliti mengumpulkan data yang diperlukan melalui tiga metode pengumpulan data yang telah peneliti jelaskan sebelumnya, yaitu teknik observasi, dokumen, dan kuesioner.

5. Analisis data

Pada penelitian ini, dalam hal penganalisan data peneliti menggunakan tehnik statistic dengan bantuan program SPSS versi 20.

6. Menarik kesimpulan

Peneliti menarik kesimpulan dari hasil analisis data yang telah dilakukan, kesimpulan yang dibuat kemungkinan akan menerima hipotesis sebelumnya namun bisa juga menolak hipotesis yang dibuat sebelumnya.

7. Menulis laporan

Peneliti menulis laporan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan sesuai dengan penulisan laporan pada penelitian kuantitatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel kepemimpinan transformasional (X), variabel kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

Tabel 4.1: Statistik Dasar

Statistics			
		kepemimpinan transformasional	kepuasan kerja
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
Mean		85.53	86.11
Std. Error of Mean		1.385	1.819
Median		85.00	88.00
Mode		89	86
Std. Deviation		8.538	11.210
Variance		72.905	125.664
Range		33	49
Minimum		69	54
Maximum		102	103
Sum		3250	3272

1. Analisa Deskriptif

a. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

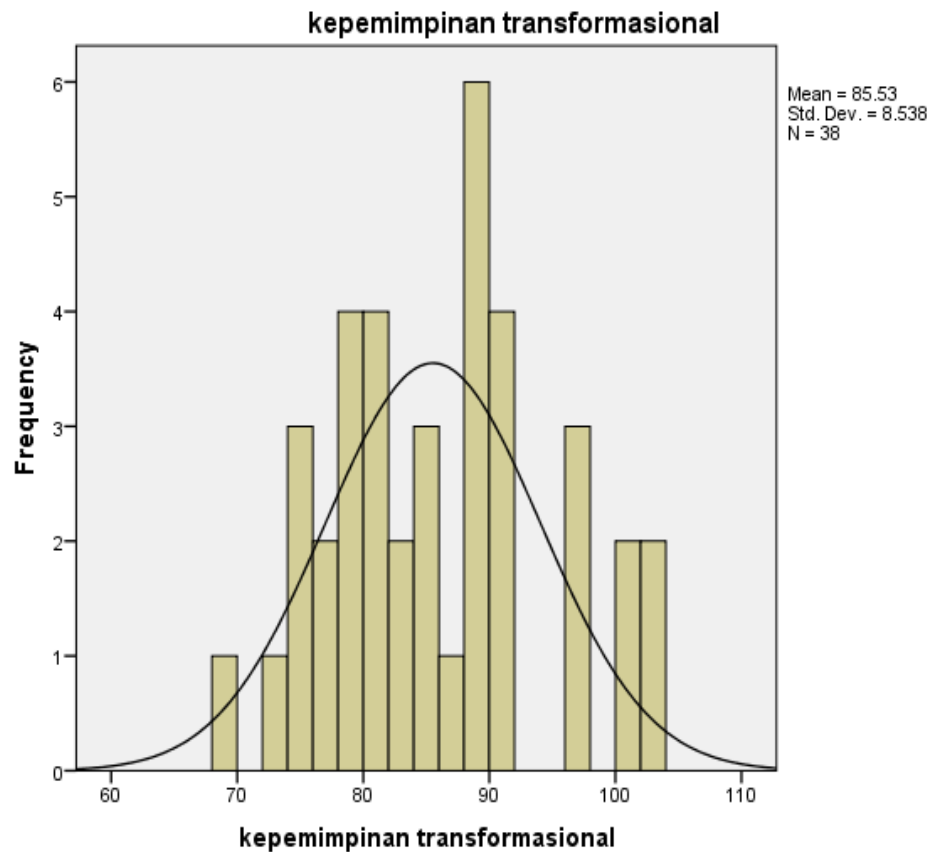
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kepemimpinan transformasional dari data yang diperoleh skor *minimum* 69 dan *maximum* 102, *mean* 85,53, *median* 85,00, *modus* 89, *std. deviation* 8,538. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata (*mean*), *median* dan *modus* tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam enam interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformasional

No	Kelas Interval	f Absolut	F. Relatif
1	69-74	2	5,26%
2	75-80	11	28,95%
3	81-86	8	21,05%
4	87-92	10	26,32%
5	93-98	3	7,89%
6	99-104	4	10,53%
Jumlah		38	100%

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor kepemimpinan transformasional (X) sebanyak 13 orang (34,21%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (21,05%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 17 orang (44,74%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka

kepemimpinan transformasional umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1: Histogram Kepemimpinan Transformasional

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel kepemimpinan transformasional terlihat bahwa nilai *mean*, *median*, dan *modus* relatif sama. Kemudian nilai *median* dan *modus* berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variable kepemimpinan transformasional condong kekiri.

b. Deskripsi Data Variabel kepuasan Kerja (Y)

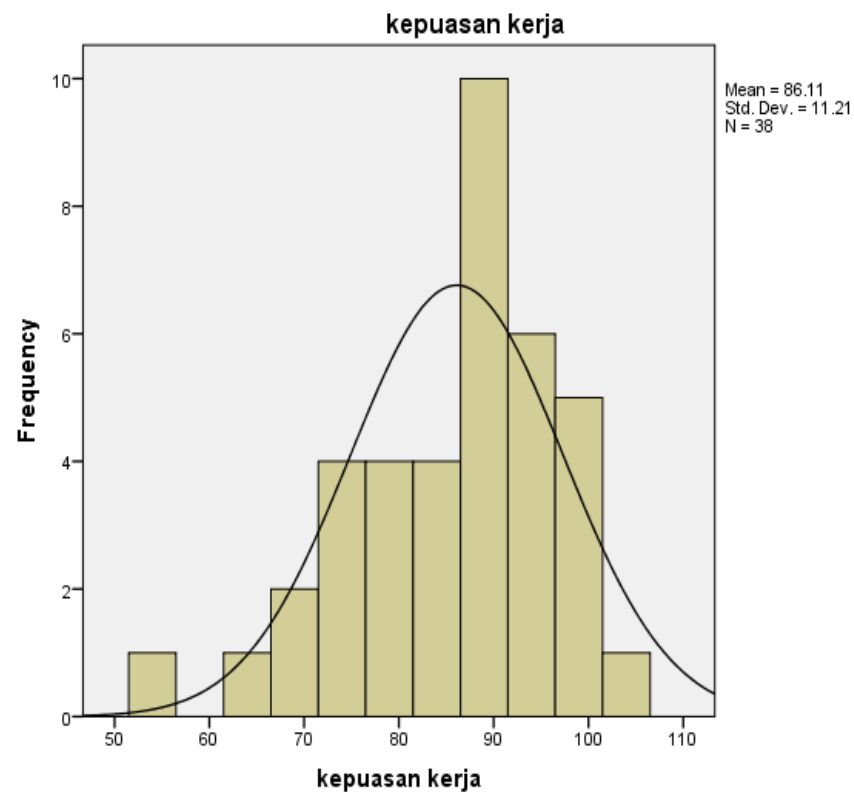
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kepuasan kerja dari data yang diperoleh skor *minimum* 54 dan *maximum* 103, *mean* 86,11,

*median*88,00, *modus* 86, *std. deviation* 11,210. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata (*mean*), median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor kepuasan Kerja

No	Kelas Interval	f Absolut	F. Relatif
1	54-62	1	2,63%
2	63-71	3	7,89%
3	72-80	8	21,05%
4	81-89	10	26,32%
5	90-98	10	26,32%
6	99-107	6	15,79%
Jumlah		38	100%

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor kepuasan kerja (Y) sebanyak 12 orang (31.58%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 10 orang (26,32%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 16 orang (42.10%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepuasan kerja umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2: Histogram kepuasan Kerja

Histogram 4.2 menunjukkan bahwa data pemusatan variable kepuasan kerja terlihat bahwa nilai *mean*, *median*, dan *modus* relatif sama. Kemudian nilai *median* dan *modus* berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel semangat kerja condong ke kiri.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional(X)	0.596	0.869	Normal
Kepuasan Kerja(Y)	0.950	0.327	Normal

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0.596 nilai probabilitas Y sebesar 0.950. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signifikansi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan $> 0,05$.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- a. H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- b. H_a : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- a. Terima H_0 : Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$.
- b. Terima H_a : Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional (X), terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) terangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 : Rangkuman Uji linearitas Kepemimpinan Transformasional (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.174	1	4.174	.032	.858 ^b
Residual	4645.405	36	129.039		
Total	4649.579	37			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y) diperoleh angka $F_h = 0.032 < F_t = 2.48$ pada signifikansi $0.858 > 0.05$.

Harga signifikansi lebih besar dari 0.05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan $\hat{Y} = 89.469 + (-0.039) X$.

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi sederhana adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut :

- a. H_0 : data populasi homogen
- b. H_a : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah :

- a. Terima H_0 : Jika nilai chi kuadrat hitung < chi kuadrat tabel
- b. Terima H_a : Jika nilai chi kuadrat hitung > chi kuadrat tabel

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 4.6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Trnasformasional	9.000 ^a	9.36	Homogen

(X)			
Kepuasan Kerja (Y)	8.053 ^a	13.8	Homogen

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 9.000, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 18$ diperoleh besaran 9.36. Dengan demikian H_0 untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung < chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh besaran chi kuadrat hitung 8.053 sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 24$ diperoleh besaran 13.8. Dengan demikian H_0 untuk variabel kepuasan kerja dapat diterima karena chi kuadrat hitung < dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis korelasi telah terpenuhi.

C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis: Kepemimpinan Transformasional Berhubungan Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Untuk menguji hipotesis yakni kepemimpinan transformasional berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 : Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Kepemimpinan Transformasiona (X) dengan kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.030 ^a	.001	-.027	11.360

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.030 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.001 yang memberikan makna bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) memberikan hubungan sangat lemah sebesar $0.001 \times 100 \% = 0,1 \%$ terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4.760$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.021$. Oleh karena $t_{hitung} (4.760) > t_{tabel} (2.021)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah namun signifikan antara variabel kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja dengan bentuk hubungan linier melalui garis regresi $\hat{Y} = 89.469 + (-0.039) X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu unit maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar $89.469 + (-0.039) = 89.508$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang sangat lemah namun signifikan

dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan sebaran skor kepemimpinan transformasional (X) sebanyak 13 orang (34,21%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (21,05%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 17 orang (44,74%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepemimpinan transformasional umumnya berada di atas rata-rata.

Sebaran skor kepuasan kerja (Y) sebanyak 12 orang (31,58%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 10 orang (26,32%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 16 orang (42,10%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepuasan kerja umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.030 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.001 yang memberikan makna bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) memberikan hubungan sangat lemah sebesar $0.001 \times 100 \% = 0,1 \%$ terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4.760$

sedangkan nilai $t_{\text{tabel}} = 2.021$. Oleh karena $t_{\text{hitung}} (4.760) > t_{\text{tabel}} (2.021)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah namun signifikan antara variabel kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja dengan bentuk hubungan linier melalui garis regresi $\hat{Y} = 89.469 + (-0.039) X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu unit maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar $89.469 + (-0.039) = 89.508$ satuan.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan teori yang telah dijelaskan pada bab terdahulu dan juga sesuai dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

1. Ida Prastiowati dan Muslimah Zahro Romas yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X di Yogyakarta. Semakin kuat gaya kepemimpinan transformasional dari seorang pemimpin, maka kepuasan kerja karyawan juga semakin kuat.⁴⁰
2. Yenny anggraeni dan T.Elisabeth Cintya Santoso yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi *antecedent* dari kepuasan kerja. Dengan demikian kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan

⁴⁰Ida Prastiowati dan Muslimah Zahro Romas. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. (Jurnal Psikologi). ISBN:978-979-796-324-8. 2015. H. 163. Diakses 27 Mei2018.

kerja. Artinya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.⁴¹

3. Penelitian lain yang dilakukan oleh Putu Widya Susastra dan Made Subudi yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat dinyatakan bahwa karyawan sudah merasakan dampak yang cukup besar dari adanya kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Nusra Pres. Namun intensitas kepemimpinan transformasional di PT. Sinar Nusra Pres utama tetap diperhatikan.⁴²
4. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ratya Shafira Arifiani, Ending Siti Astute dan Ika Ruhana, yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didasarkan dengan hasil penelitian yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika efek kepemimpinan transformasional yang semakin baik dan tinggi, maka akan berdampak pula pada tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh tenaga perawat.⁴³

⁴¹Yenny Anggraeni Dan T.Elizabeth Cintya Santoso. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. (Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis). H.64. 2013. Vol.10 No.1. Diakses 27 Mei 2018

⁴²Putu Widya Susastra Dan Made Subudi. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Pada Pt. Sinar Nusra Press Utama*. (jurnal manajemen). 2016. Vol. 5, No. 6. ISSN: 2302-8912. Diakses 27 Mei 2018

⁴³Ratya Shafira Arifiani, Ending Siti Astute dan Ika Ruhana, *pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja (studi pada Tenaga Perawat RSUD Dr. Saiful Anwar Malang*. (Jurnal Administrasi Bisnis) 2016. H. 132. Vol. 33 No.1. Diakses Pada 27 Mei 2018

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan bahwa tinggi rendahnya Kepuasan Kerja sangat ditentukan oleh faktor Kepemimpinan Transformasional.

E. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari khilaf, salah dan lupa serta memiliki kekurangan dan keterbatasan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang diungkapkan adalah kepemimpinan transformasional, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan kepuasan kerja.
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.
4. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional (X) terdapat sebanyak 13 orang (34,21%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (21,05%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 17 orang (44,74%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepemimpinan transformasional umumnya berada di atas rata-rata.
2. Kepuasan kerja (Y) terdapat sebanyak 12 orang (31,58%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 10 orang (26,32%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 16 orang (42,10%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepuasan kerja umumnya berada di atas rata-rata.
3. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berhubungan sangat lemah dan signifikan dengan kepuasan kerja Guru di MTs Hifzil Qur'an Medan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat lemah dan signifikan antara kepemimpinan transformasional (X) dengan kepuasan kerja (Y). hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 0,1%. sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 4,760$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,021$. Oleh karena $t_{hitung} (4,760) > t_{tabel} (2,021)$,

hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah namun signifikan antara variabel kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja dengan bentuk hubungan linier melalui garis regresi $\hat{Y} = 89.469 + (-0.039) X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu unit maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar $89.469 + (-0.039) = 89.508$ satuan.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan sangat lemah terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Hifzil Qur'an Medan.

B. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam peningkatan kepuasan kerja guru. Dengan diterima hipotesis tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah berhubungan dan signifikan 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 keeluasaan guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu jika kepemimpinan kepala madrasah sesuai harapan dan kebutuhan, maka tentunya persepsi akan kepemimpinan positif. Sehingga akan terwujud perilaku kerja yang positif juga, dan pada akhirnya kepuasan kerja dirasakan oleh guru.

C. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Kepala madrasah hendaknya meningkatkan persepsi tentang kepemimpinan transformasional, dan hendaknya memberikan motivasi dan memberikan kesempatan seluas luasnya kepada guru untuk dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang telah dimilikinya.
2. Guru sebagai tenaga pendidik yang professional dalam melakukan pekerjaannya harus berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga prestasi kerja dapat tercapai dan kepuasan kerja dapat dirasakan oleh para guru.
3. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang mungkin saja terjadi yang memungkinkan mempengaruhi hasil temuan. Oleh sebab itu agar diperoleh hasil yang layak diperlukan penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA

- Aqmarina, Nur Septi, dkk. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”(Studi Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 35 No. 2
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dan O’hair, Dkk, 2009. *Strategic Communication In Business And The Professions*. Jakarta: Kencana
- Endin, Nasrudin. 2010. Psikologi Manajemen. Bandung: Pustaka Setia
- Fatimah, siti.2015. *Manajemen Kepemimpinan Islam Aplikasinya Dalam Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Fuad, Mas’ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamka. 1983. *Tafsir Al- Azhar*. Jakarta: PT. Pustaka Panji Mas.
- Hamzah Ya’kub, 1996. *Etika Islam Pembinaan Akhlakul Karimah Suatu*
- Husaimi, Usman. 2011. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ida Prastiowati dan Muslimah Zahro Romas. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. (Jurnal Psikologi). ISBN:978-979-796-324-8. 2015. Diakses 27 Mei 2018.
- Junita, Aulia. 2012. “Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan”. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*. Vol. 4 No. 1
- Karim, Muhammad. 2010. *Pemimpin Transformasional*. Malang: Uin-Maliki Press
- Mesiono. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Pengantar*. Bandung. CV. diponegoro.

- Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Putu Widya Susastra Dan Made Subudi. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Pada Pt. Sinar Nusra Press Utama*. (jurnal manajemen). 2016. Vol. 5, No. 6. ISSN: 2302-8912. Diakses 27 Mei 2018
- Ratya Shafira Arifiani, Ending Siti Astute dan Ika Ruhana, *pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja (studi pada Tenaga Perawat RSUD Dr. Saiful Anwar Malang*. (Jurnal Administrasi Bisnis) 2016. Vol. 33 No.1. Diakses Pada 27 Mei 2018
- Riduan. 2012. *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta
- Ritonga, Abdul Hamid. 2015. *Hadis Seputar Islam dan Tata Kehidupan*. Bandung: Citapustaka
- Rosnaini, Titik. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 3, No. 1, 1-28
- Rumengan, Jimmy. 2010. *Metodologi Penelitian dengan Menggunakan SPSS*. Batam: UNIBA PRESS
- S.Eko Putro Widoyoko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Safari, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graham Ilmu
- Siahaan, Amiruddin. 2012. *Manajemen Perubahan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Sudjana, 2005. *Metode Penelitian Statistik*. Bandung: Tarsito
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Syafaruddin. 2017. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media
- Usman, Akbar. 2008. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Kedua
- Veithzal. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wahab, Abdul Aziz. 2011. *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Yenny Anggraeni Dan T.Elisabeth Cintya Santoso. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. (Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis). 2013. Vol.10 No.1. Diakses 27 Mei 2018

Lampiran 1: Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reabilitas

Kepemimpinan Transformasional

SL = Selalu, SR = Sering, KD = Kadang-kadang, JR = Jarang, TP = Tidak Pernah

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
A	Pengaruh ideal					
1	Kepala madrasah menjadi figure yang dipercayai oleh guru.					
2	Kepala madrasah dominan dalam segala hal di madrasah.					
3	Kepala madrasah menunjukkan sosok yang ideal sebagai panutan bagi guru dimadrasah.					
4	Kepala madrasah menunjukkan sifat menghormati terhadap guru.					
5	Kepala madrasah menjadi contoh dalam berperilaku yang baik kepada semua guru.					
6	Kepribadian kepala madrasah dihormati oleh guru.					
7	Kepala madrasah mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan madrasah.					
B	Stimulus Intelektual					
8	Kepala madrasah bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan yang diberikan oleh para guru					
9	Kepala madrasah mendorong para guru untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Kepala madrasah memperkuat perasaan optimisme guru terhadap masa depan madrasah					
11	Kepala madrasah kritis dalam mengemukakan alasan					
12	Kepala madrasah memberi ide dalam memecahkan masalah					
13	Kepala madrasah memberikan logika merangsang daya berfikir guru					
14	Kepala madrasah mendorong guru untuk bersikap inovasi dan bekerja keras.					
C	Motivasi inspirasi					
15	Kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru					
16	Kepala madrasah menjadi inspirator bagi guru-guru dan staf di madrasah					
17	Kepala madrasah menampilkan sikap tanggung jawab dan terbuka dalam menjalankan tugas					
18	Kepala madrasah menekankan pada guru agar fokus pada tujuan madrasah					
19	Kepala madrasah memperkuat komitmen					

	terhadap visi organisasi					
20	Kepala madrasah mendukung semangat bekerja guru					
21	Ide gagasan kepala madrasah diterima oleh guru					
D	Perhatian Individu					
22	Kepala madrasah bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan para guru					
23	Kepala madrasah memberikan solusi terhadap masalah guru					
24	Kepala madrasah peka terhadap perkembangan kualitas guru					
25	Kepala madrasah melatih guru yang kurang inovatif dalam mengajar					
26	Kepala madrasah membina guru dalam hal kekurangan					
27	Kepala madrasah memberi pengarahan kepada guru sebelum melakukan pekerjaan					
28	Kepala madrasah perhatian terhadap masalah yang dihadapi oleh guru					
29	Kepala madrasah berupaya untuk peningkatan pengembangan diri guru					
30	Kepala madrasah menasehati guru yang bersalah					

Kepuasan kerja

SL = Selalu, SR = Sering, KD = Kadang-kadang, JR = Jarang, TP = Tidak

Pernah

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
A	Kepuasan terhadap gaji					
1	Guru sudah merasa puas dengan gaji pokok yang terima pada saat sekarang ini.					
2	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada guru					
3	Gaji guru sesuai dengan tingkat keterampilan.					
4	Gaji yang terima tidak sesuai dengan jenjang pendidikan guru					
5	Sebagai seorang guru disekolah ini, saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya buat					
6	Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jarang dilakukan.					
7	Guru merasa senang mendapat gaji tambahan berdasarkan jabatan, tingkat golongan/pangkat.					
B	Kepuasan Dengan Promosi					

8	Semua guru disekolah ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi.					
9	Adanya promosi yang dilakukan oleh sekolah memotivasi guru untuk lebih berkembang dan maju.					
10	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk guru.					
11	Promosi guru disekolah ini dilakukan dengan objektif					
12	Sekolah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi setiap guru untuk dapat naik jabatan.					
13	Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh sekolah kepada guru untuk meningkatkan karier.					
14	Proses kenaikan jabatan disekolah terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi.					
C	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja					
15	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.					
16	Rekan kerja selalu member nasehat, dukungan dan saling membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
17	Kebutuhan sosial guru untuk berinteraksi dengan rekan kerja disekolah terpenuhi.					
18	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik.					
19	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.					
20	setiap tugas dapat diselesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di sekolah.					
21	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
22	Sesama guru saling menghormati hak-hak individual masing-masing.					
D	Kepuasan terhadap supervisor					
23	Guru merasa puas atas kepemimpinan kepala madrasah yang bijaksana dalam membantu masalah guru.					
24	Guru merasa puas dengan pengawasan kepala madrasah					
25	Guru merasa senang atas setiap keputusan yang dibuat oleh kepala madrasah					
26	Guru merasa senang kepala madrasah sebagai pemimpin bersikap adil tanpa pilih kasih di sekolah.					
27	kepala madrasah memberikan masukan-masukan apabila guru mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.					
28	Komunikasi antara kepala madrasah dan guru terjalin dengan baik.					

29	Kepala madrasah selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna untuk kemajuan program-program disekolah.					
30	Kepala madrasah konsisten dalam menetapkan aturan.					

Lampiran 2: Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reabilitas

Kepemimpinan Transformasional

SL = Selalu, SR = Sering, KD = Kadang-kadang, JR = Jarang, TP = Tidak

Pernah

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
A	Pengaruh ideal					
1	Kepala madrasah menjadi figure yang dipercayai oleh guru.					
2	Kepala madrasah dominan dalam segala hal di madrasah.					
3	Kepala madrasah menunjukkan sosok yang ideal sebagai panutan bagi guru dimadrasah.					
4	Kepala madrasah menunjukkan sifat menghormati terhadap guru.					
5	Kepala madrasah menjadi contoh dalam berperilaku yang baik kepada semua guru.					
6	Kepribadian kepala madrasah dihormati oleh guru.					
7	Kepala madrasah mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan madrasah.					
B	Stimulus Intelektual					
8	Kepala madrasah bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan yang diberikan oleh para guru					
9	Kepala madrasah mendorong para guru untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Kepala madrasah memperkuat perasaan optimisme guru terhadap masa depan madrasah					
11	Kepala madrasah kritis dalam mengemukakan alasan					
12	Kepala madrasah memberi ide dalam memecahkan masalah					
13	Kepala madrasah memberikan logika merangsang daya berfikir guru					
C	Motivasi inspirasi					
14	Kepala madrasah menjadi inspirator bagi guru-guru dan staf di madrasah					
15	Kepala madrasah menekankan pada guru agar fokus pada tujuan madrasah					
16	Kepala madrasah mendukung semangat bekerja guru					
17	Ide gagasan kepala madrasah diterima oleh guru					
D	Perhatian Individu					
18	Kepala madrasah bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan para guru					

19	Kepala madrasah memberikan solusi terhadap masalah guru					
20	Kepala madrasah peka terhadap perkembangan kualitas guru					
21	Kepala madrasah melatih guru yang kurang inovatif dalam mengajar					
22	Kepala madrasah membina guru dalam hal kekurangan					
23	Kepala madrasah memberi pengarahan kepada guru sebelum melakukan pekerjaan					
24	Kepala madrasah perhatian terhadap masalah yang dihadapi oleh guru					
25	Kepala madrasah berupaya untuk peningkatan pengembangan diri guru					
26	Kepala madrasah menasehati guru yang bersalah					

Kepuasan kerja

SL = Selalu, SR = Sering, KD = Kadang-kadang, JR = Jarang, TP = Tidak

Pernah

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
A	Kepuasan terhadap gaji					
1	Guru sudah merasa puas dengan gaji pokok yang terima pada saat sekarang ini.					
2	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada guru					
3	Gaji guru sesuai dengan tingkat keterampilan.					
4	Sebagai seorang guru disekolah ini, saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya buat					
5	Guru merasa senang mendapat gaji tambahan berdasarkan jabatan, tingkat golongan/pangkat.					
B	Kepuasan Dengan Promosi					
6	Semua guru disekolah ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi.					
7	Adanya promosi yang dilakukan oleh sekolah memotivasi guru untuk lebih berkembang dan maju.					
8	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk guru.					
9	Promosi guru disekolah ini dilakukan dengan objektif					
10	Sekolah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi setiap guru untuk dapat naik jabatan.					
11	Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh					

	sekolah kepada guru untuk meningkatkan karier.					
12	Proses kenaikan jabatan disekolah terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi.					
C	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja					
13	Rekan kerja selalu member nasehat, dukungan dan saling membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
14	Kebutuhan sosial guru untuk berinteraksi dengan rekan kerja disekolah terpenuhi.					
15	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik.					
16	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.					
17	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
18	Sesama guru saling menghormati hak-hak individual masing-masing.					
D	Kepuasan terhadap supervisor					
19	Guru merasa puas atas kepemimpinan kepala madrasah yang bijaksana dalam membantu masalah guru.					
20	Guru merasa senang atas setiap keputusan yang dibuat oleh kepala madrasah					
21	Guru merasa senang kepala madrasah sebagai pemimpin bersikap adil tanpa pilih kasih di sekolah.					
22	kepala madrasah memberikan masukan-masukan apabila guru mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.					
23	Komunikasi antara kepala madrasah dan guru terjalin dengan baik.					
24	Kepala madrasah selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna untuk kemajuan program-program disekolah.					
25	Kepala madrasah konsisten dalam menetapkan aturan.					

Lampiran 3: Hasil Uji Valid dan Reabel

A. Variabel kepemimpinan transformasional

1. Validitas

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0.512	0.444	Valid
2	Butir2	0.512	0.444	Valid
3	Butir3	0.970	0.444	Valid
4	Butir4	0.970	0.444	Valid
5	Butir5	0.824	0.444	Valid
6	Butir6	0.970	0.444	Valid
7	Butir7	0.970	0.444	Valid
8	Butir8	0.970	0.444	Valid
9	Butir9	0.714	0.444	Valid
10	Butir10	0.857	0.444	Valid
11	Butir11	0.714	0.444	Valid
12	Butir12	0.970	0.444	Valid
13	Butir13	0.970	0.444	Valid
14	Butir14	0.170	0.444	Tidak valid/dibuang
15	Butir15	0.170	0.444	Tidak valid/dibuang
16	Butir16	0.714	0.444	Valid
17	Butir17	0.170	0.444	Tidak valid/dibuang
18	Butir18	0.714	0.444	Valid
19	Butir19	0.170	0.444	Tidak valid/dibuang
20	Butir20	0.714	0.444	Valid
21	Butir21	0.532	0.444	Valid
22	Butir22	0.718	0.444	Valid
23	Butir23	0.462	0.444	Valid
24	Butir24	0.970	0.444	Valid
25	Butir25	0.692	0.444	Valid
26	Butir26	0.970	0.444	Valid
27	Butir27	0.768	0.444	Valid
28	Butir28	0.824	0.444	Valid
29	Butir29	0.970	0.444	Valid
30	Butir30	0.532	0.444	Valid

2. Reliabelitas

Untuk melihat reliabelitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 maka dikatakan reliabel. Maka berdasarkan tabel diatas variabel Kepemimpinan Transformatasional Kepala Madrasah dinyatakan reliabel.

B. Kepuasan Kerja

1. Validitas

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0.743	0.444	Valid
2	Butir2	0.664	0.444	Valid
3	Butir3	0.553	0.444	Valid
4	Butir4	0.307	0.444	Tidak valid/dibuang
5	Butir5	0.513	0.444	Valid
6	Butir6	0.426	0.444	Tidak valid/dibuang
7	Butir7	0.608	0.444	Valid
8	Butir8	0.955	0.444	Valid
9	Butir9	0.651	0.444	Valid
10	Butir10	0.755	0.444	Valid
11	Butir11	0.899	0.444	Valid
12	Butir12	0.564	0.444	Valid
13	Butir13	0.917	0.444	Valid
14	Butir14	0.568	0.444	Valid
15	Butir15	0.153	0.444	Tidak valid/dibuang
16	Butir16	0.568	0.444	Valid
17	Butir17	0.552	0.444	Valid
18	Butir18	0.774	0.444	Valid
19	Butir19	0.890	0.444	Valid
20	Butir20	0.146	0.444	Tidak valid/dibuang
21	Butir21	0.743	0.444	Valid
22	Butir22	0.756	0.444	Valid
23	Butir23	0.575	0.444	Valid
24	Butir25	0.743	0.444	Valid
25	Butir26	0.625	0.444	Valid
26	Butir27	0.456	0.444	Valid

27	Butir28	0.621	0.444	Valid
28	Butir24	0.303	0.444	Tidak valid/dibuang
29	Butir29	0.664	0.444	Valid
30	Butir30	0.553	0.444	Valid

2. Reliabelitas

Untuk melihat reliabelitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 maka dikatakan reliabel. Maka berdasarkan tabel diatas variabel kepuasan kerja dinyatakan reliable.

Lampiran 4: Data Mentah

SEBARAN DATA INSTRUMEN VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No. Resp	Btr 1	Btr 2	Btr 3	Btr 4	Btr 5	Btr 6	Btr 7	Btr 8	Btr 9	Btr 10	Btr 11	Btr 12	Btr 13	Btr 14	Btr 15	Btr 16	Btr 17	Btr 18	Btr 19	Btr 20	Btr 21	Btr 22	Btr 23	Btr 24	Btr 25	Btr 26	JUMLAH
1	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	91
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	75
4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	81
6	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	90
7	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	91
8	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	100
9	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	102
10	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	96
11	3	4	4	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	4	5	5	3	4	3	5	3	5	4	3	3	3	96
12	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	3	4	5	3	3	5	5	100
13	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	5	3	5	3	5	5	102
14	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	88
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	5	3	5	5	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	96
16	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	5	3	5	3	79
17	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	3	5	3	2	3	69
18	3	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	83
19	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	5	3	5	3	3	3	77
20	3	3	3	4	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	81

21	3	2	2	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	78		
22	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	5	3	3	2	4	2	2	4	2	3	2	3	3	3	4	83	
23	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	76	
24	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	5	3	5	5	5	3	5	3	3	4	89	
25	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	85	
26	2	2	2	2	3	3	2	4	3	5	4	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	4	5	3	2	89	
27	2	2	3	5	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	5	5	2	2	2	2	2	5	4	4	5	5	89	
28	5	2	4	2	4	2	5	2	5	2	2	2	5	2	5	2	3	4	2	5	2	5	5	4	4	5	90	
29	3	5	2	2	2	3	2	2	3	3	4	5	3	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	79
30	5	5	5	5	2	2	2	5	2	2	4	4	2	5	2	2	5	2	2	3	3	3	4	5	4	4	89	
31	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	89	
32	5	4	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	73	
33	4	5	4	5	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	5	3	3	3	5	5	3	4	3	85	
34	5	5	4	5	2	2	4	5	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	75	
35	4	2	5	2	4	2	2	5	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	5	2	3	5	5	3	4	80		
36	3	3	3	5	2	4	5	2	4	2	2	4	2	4	2	2	5	2	2	5	2	2	2	4	2	5	80	
37	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	85	
38	5	4	3	2	5	2	4	3	2	2	5	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	75	

SEBARAN DATA INSTRUMEN VARIABEL KEPUASAN KERJA

No. Resp	Btr 1	Btr 2	Btr 3	Btr 4	Btr 5	Btr 6	Btr 7	Btr 8	Btr 9	Btr 10	Btr 11	Btr 12	Btr 13	Btr 14	Btr 15	Btr 16	Btr 17	Btr 18	Btr 19	Btr 20	Btr 21	Btr 22	Btr 23	Btr 24	Btr 25	JUMLAH
1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	80
2	4	4	5	5	2	2	4	2	2	3	2	2	2	5	3	2	2	2	5	3	3	2	3	3	3	75
3	4	4	4	4	4	4	5	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	3	3	5	3	5	4	5	3	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	2	5	3	5	3	3	5	3	4	99
5	2	2	3	2	5	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	5	2	2	5	2	5	2	4	70
6	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	4	3	4	5	4	3	3	4	73
7	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	2	3	4	4	4	96
8	5	5	5	4	5	2	2	4	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	3	5	3	4	5	88
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	2	2	2	3	2	5	3	4	2	4	5	5	5	89
10	2	2	5	2	2	5	2	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	93
11	4	4	4	4	4	5	4	3	1	1	1	1	3	2	1	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	87
12	4	4	5	4	4	2	2	5	2	5	5	5	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	80
13	2	2	4	2	2	2	4	3	2	3	2	2	5	3	2	5	2	5	2	5	2	3	5	3	4	76

14	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	2	2	3	4	3	2	2	3	65
15	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	54	
16	2	4	2	4	4	2	4	5	2	4	2	4	2	4	4	5	4	5	3	5	5	5	2	3	4	90	
17	5	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	5	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	67	
18	2	5	2	4	2	2	2	4	5	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	94	
19	5	4	5	4	5	5	3	3	2	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	5	4	5	88	
20	3	3	3	4	3	3	2	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	3	5	5	92	
21	5	4	2	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	2	2	2	5	2	2	4	2	87	
22	5	5	4	2	5	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103	
23	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	2	5	2	4	2	5	87	
24	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	100	
25	5	4	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	4	5	2	5	4	2	5	2	4	4	5	5	96	
26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	4	5	4	5	5	100	
27	3	4	4	2	4	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	100
28	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	4	5	5	3	5	4	3	101	
29	5	5	4	4	4	2	4	2	5	2	4	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	90	
30	2	4	2	2	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	5	2	4	5	4	3	3	2	5	5	78	

31	4	5	5	4	5	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	5	4	3	2	78
32	5	5	5	5	5	5	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	5	3	84
33	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	2	5	3	5	2	3	5	3	2	5	74
34	4	4	4	4	4	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	3	5	4	3	4	3	4	5	4	5	86
35	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	91
36	2	5	2	5	2	2	2	4	2	2	2	2	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	91
37	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	96
38	2	3	2	4	2	4	2	5	4	4	2	2	2	2	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	86

Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Statistik Dasar

		kepemimpinan transformasional	kepuasan kerja
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
Mean		85.53	86.11
Std. Error of Mean		1.385	1.819
Median		85.00	88.00
Mode		89	86
Std. Deviation		8.538	11.210
Variance		72.905	125.664
Range		33	49
Minimum		69	54
Maximum		102	103
Sum		3250	3272

2. Frekuensi Kepemimpinan Transformasional

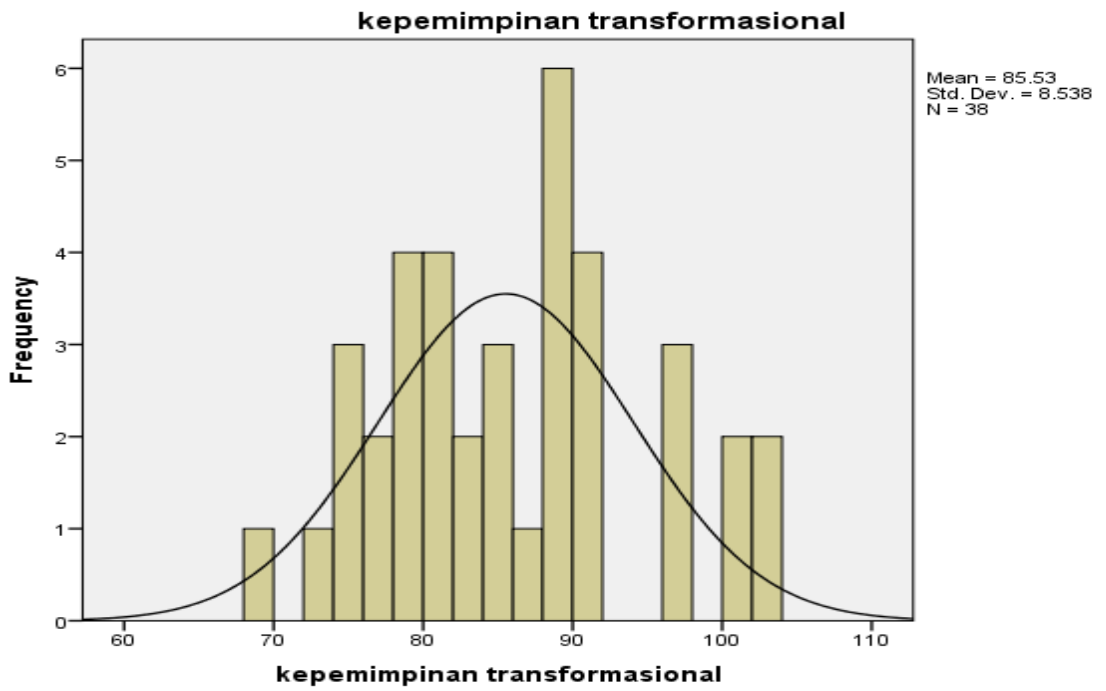
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	69	1	2.6	2.6
	73	1	2.6	5.3
	75	3	7.9	13.2
	76	1	2.6	15.8
	77	1	2.6	18.4
	78	2	5.3	23.7
	79	2	5.3	28.9
	80	2	5.3	34.2
	81	2	5.3	39.5
	83	2	5.3	44.7
	85	3	7.9	52.6
	86	1	2.6	55.3
	88	1	2.6	57.9
	89	5	13.2	71.1
	90	2	5.3	76.3
	91	2	5.3	81.6
	96	3	7.9	89.5
100	2	5.3	94.7	
102	2	5.3	100.0	

Total	38	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

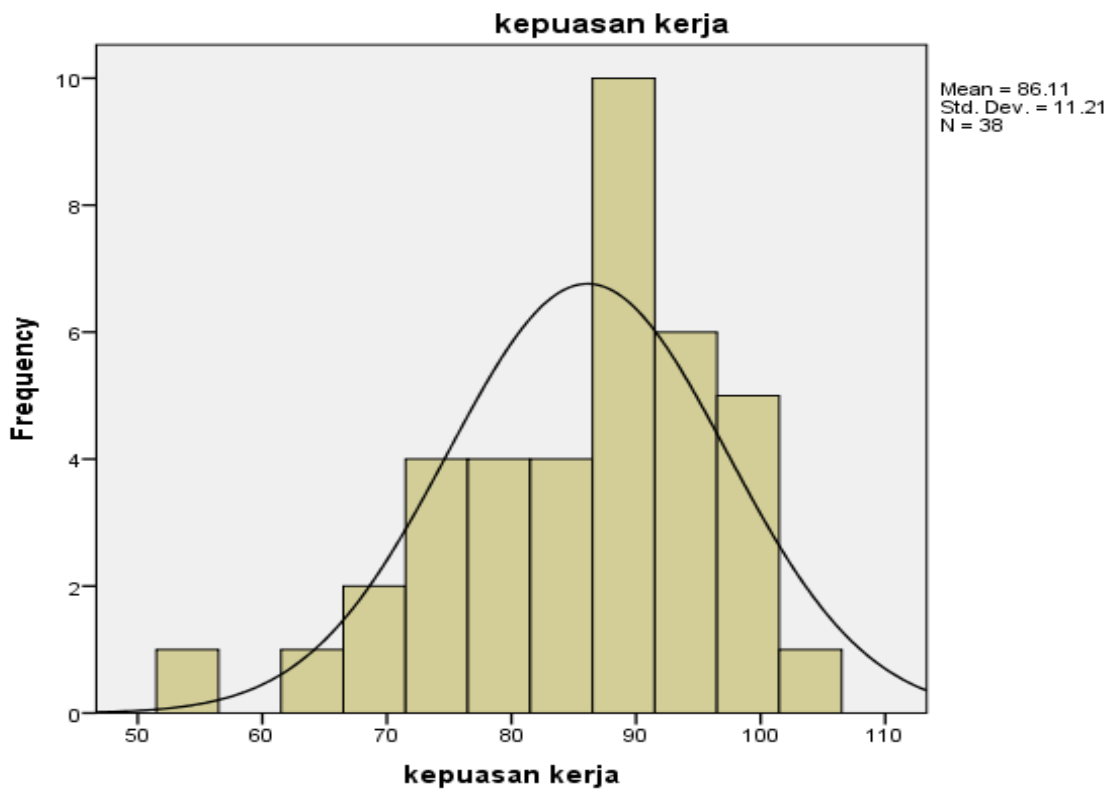
3. Frekuensi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
54	1	2.6	2.6	2.6
65	1	2.6	2.6	5.3
67	1	2.6	2.6	7.9
70	1	2.6	2.6	10.5
73	1	2.6	2.6	13.2
74	1	2.6	2.6	15.8
75	1	2.6	2.6	18.4
76	1	2.6	2.6	21.1
78	2	5.3	5.3	26.3
80	2	5.3	5.3	31.6
84	1	2.6	2.6	34.2
86	3	7.9	7.9	42.1
87	2	5.3	5.3	47.4
88	2	5.3	5.3	52.6
89	2	5.3	5.3	57.9
90	2	5.3	5.3	63.2
91	2	5.3	5.3	68.4
92	1	2.6	2.6	71.1
93	1	2.6	2.6	73.7
94	1	2.6	2.6	76.3
96	3	7.9	7.9	84.2
99	1	2.6	2.6	86.8
100	3	7.9	7.9	94.7
101	1	2.6	2.6	97.4
103	1	2.6	2.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

4. Histogram Kepemimpinan Transformasional



5. Histogram Kepuasan Kerja



B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepemimpinan transformasional	kepuasan kerja
N		38	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	85.53	86.11
	Std. Deviation	8.538	11.210
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.154
	Positive	.097	.066
	Negative	-.079	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		.596	.950
Asymp. Sig. (2-tailed)		.869	.327

2. Uji Linearitas

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.174	1	4.174	.032	.858
Residual	4645.405	36	129.039		
Total	4649.579	37			

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	89.469	18.797		4.760	.000
kepemimpinan transformasional	-.039	.219	-.030	-.180	.858

3. Uji Homogenitas

a. Frekuensi kepemimpinan transformasional

kepemimpinan transformasional

	Observed N	Expected N	Residual
69	1	2.0	-1.0
73	1	2.0	-1.0
75	3	2.0	1.0
76	1	2.0	-1.0
77	1	2.0	-1.0
78	2	2.0	.0
79	2	2.0	.0
80	2	2.0	.0
81	2	2.0	.0
83	2	2.0	.0
85	3	2.0	1.0
86	1	2.0	-1.0
88	1	2.0	-1.0
89	5	2.0	3.0
90	2	2.0	.0
91	2	2.0	.0
96	3	2.0	1.0
100	2	2.0	.0
102	2	2.0	.0
Total	38		

b. Frekuensi kepuasan kerja

kepuasan kerja

	Observed N	Expected N	Residual
54	1	1.5	-.5
65	1	1.5	-.5
67	1	1.5	-.5
70	1	1.5	-.5
73	1	1.5	-.5
74	1	1.5	-.5
75	1	1.5	-.5
76	1	1.5	-.5
78	2	1.5	.5
80	2	1.5	.5
84	1	1.5	-.5
86	3	1.5	1.5
87	2	1.5	.5
88	2	1.5	.5
89	2	1.5	.5
90	2	1.5	.5
91	2	1.5	.5
92	1	1.5	-.5

93	1	1.5	-.5
94	1	1.5	-.5
96	3	1.5	1.5
99	1	1.5	-.5
100	3	1.5	1.5
101	1	1.5	-.5
103	1	1.5	-.5
Total	38		

c. Test statistic

	kepemimpinan transformasional	kepuasan kerja
Chi-Square	9.000 ^a	8.053 ^b
Df	18	24
Asymp. Sig.	.960	.999

C. Pengujian Hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.030 ^a	.001	-.027	11.360

DAFTAR WIWAYAT HIDUP

Identitas Pribadi

1. Nama : Nurkhairi Simanjuntak
2. NIM : 37.14.1.012
3. Tempat/Tgl. Lahir : ladang tengah/12 juni 1997
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Alamat : Desa Ladang Tengah Kecamatan Andam Dewi
7. E mail : Snurkhairi@gmail.com
8. No. HP : 081269960832

Jenjang Pendidikan

1. TK : _
2. SD : MIN NU Ladang Tengah tahun 2002
3. MTsN : MTsNU Barus tahun 2009
4. MAN : MAN Barus Tahun 2013