

**DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM
SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP
PESANTREN MODERN DATOK SULAIMAN (PMDS)
PUTRI PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM
SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP
PESANTREN MODERN DATOK SULAIMAN (PMDS)
PUTRI PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Pembimbing:

- 1. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M.**
- 2. Alia Lestari, S.Si.,M.Si.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Endang Eriyanti
Nim : 16 0206 0019
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Selagi kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 15 November 2020

Yang membuat pernyataan,



ENDANG ERIYANTI

NIM. 16 0206 0019

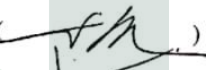
IAIN PALOPO

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Pesantren Modern datok Sulaiman (PMDS) Putri Palopo yang ditulis oleh Endang Eriyanti Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0019 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Jum'at, tanggal 02 Juli 2021 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 2021

TIM PENGUJI

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Ketua Sidang () |
| 2. Dr. Sukirman Nurdjan, S.S., M.Pd. | Penguji I () |
| 3. Alimuddin, S.Ud., M.Pd. | Penguji II () |
| 4. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M | Pembimbing I () |
| 5. Alia Lestari, S.Si., M.Si. | Pembimbing II () |

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nurdin Kaso, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014

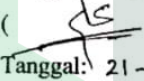
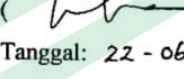


Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP PMDS Putri Palopo*, yang ditulis oleh *Endang Eriyanti*, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) *16 0206 0019* Mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Selasa, 20 April 2021. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

- | | |
|---|--|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
Ketua Sidang | ()
Tanggal: _____ |
| 2. Dr. Sukirman Nurdjan, S.S., M.Pd.
Penguji I | ()
Tanggal: <u>21/6/21</u> |
| 3. Alimuddin, S.Ud., M.Pd.
Penguji II | ()
Tanggal: 21 - 06 - 2021 |
| 4. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M.
Pembimbing I | ()
Tanggal: <u>21</u> - 06 - 2021 |
| 5. Alia Lestari, S.Si., M.Si.
Pembimbing II | ()
Tanggal: 22 - 06 - 2021 |

IAIN PALOPO

Dr. Sukirman Nurdjan, S.S., M.Pd.
Alimuddin, S.Ud., M.Pd.
Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M.
Alia Lestari, S.Si., M.Si.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp : -

Hal : Skripsi an. Endang Eriyanti

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

Palopo

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah maka skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Endang Eriyanti
NIM	: 16 0206 0019
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	: Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP PMDS Putri Palopo.

Maka skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

1. Dr. Sukirman Nurdjan, S.S., M.Pd.

Penguji I

()
Tanggal: 22/6/21

2. Alimuddin, S.Ud., M.Pd.

Penguji II

()
Tanggal: 21 - 06 - 2021

3. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M.

Pembimbing I

()
Tanggal: 24 - 06 - 2021

4. Alia Lestari, S.Si., M.Si.

Pembimbing II

()
Tanggal: 22 - 06 - 2021

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP PMDS Putri Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikut-Nya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II dan III IAIN Palopo.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo serta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Hj. Nursaeni, S.Ag, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M dan Alia Lestari, S.Si., M.Si, selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Sukirman Nurdjan, S.S., M.Pd dan Alimuddin, S.Ud., M.Pd, selaku penguji I dan penguji II yang telah memberikan bimbingan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Dr. Taqwa, S.Ag, M.Pd. selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
8. H. Madehang, S.Ag, M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Drs. H. Suprihono, M.Si. selaku Kepala Sekolah SMP PMDS Putri Palopo, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Terhusus kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Sumianto Fahri dan Ibunda Harliana, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya serta semua saudara dan saudariku yang selama ini

membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

11. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (Khususnya kelas A), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt, Amin.



Palopo, 15 November 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Endang Eriyanti', is placed over the logo.

Endang Eriyanti
NIM: 16 0206 0019

IAIN PALOPO

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اَوّ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ: *kaifa* هَوْلَ: *hauḷa*

3. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari al-Qur'ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-

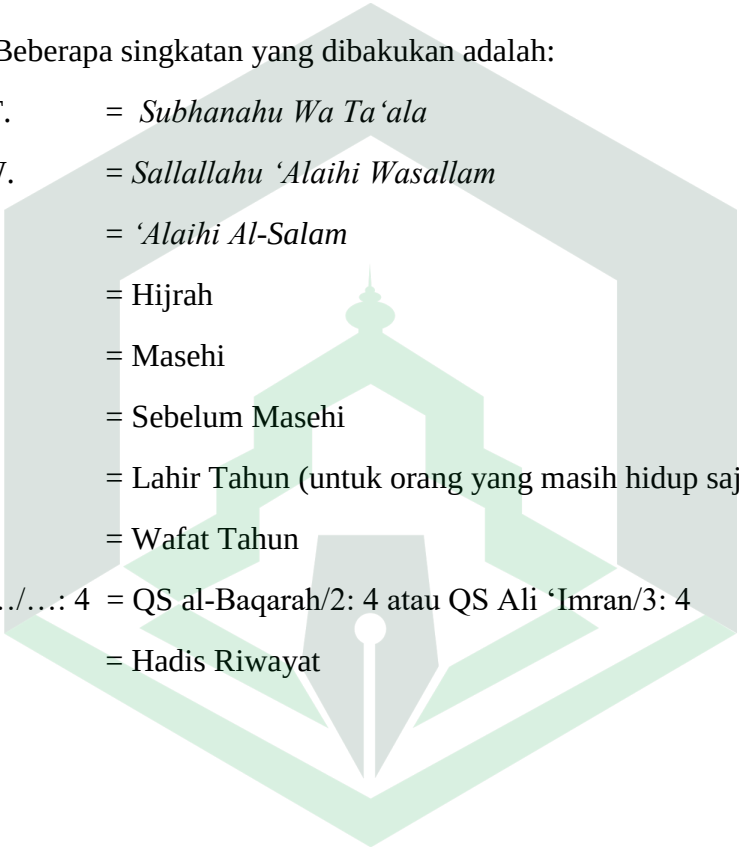
kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:



SWT.	= <i>Subhanahu Wa Ta'ala</i>
SAW.	= <i>Sallallahu 'Alaihi Wasallam</i>
AS	= <i>'Alaihi Al-Salam</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
L	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI	iii
NOTA DINAS PENGUJI	iv
PRAKATA.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	viiviii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR AYAT.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	7
B. Landasan Teori	Error! Bookmark not defined.
C. Kerangka Pikir.....	28
D. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
C. Definisi Operasional Variabel	33
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan	64
BAB V PENUTUP	69
A. Simpulan.....	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



IAIN PALOPO

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S Al-Baqarah/1:30	2
Kutipan Ayat 2 Q.S Al-Imran/3:159.....	18
Kutipan Ayat 3 Q.S Ibrahim/14:7	24



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Interpretasi Validitas Isi	39
Tabel 3.2 Interpretasi Reliabilitas	39
Tabel 3.3 Kategorisasi X_1 dan X_2 terhadap Y	41
Tabel 4.1 Validator Instrumen Penelitian	50
Tabel 4.2 Validitas Data Angket untuk Penelitian Variabel X_1	50
Tabel 4.3 Interpretasi Validitas Isi	51
Tabel 4.4 Validitas Data Angket untuk Penelitian Variabel X_2	51
Tabel 4.5 Validitas Data Angket untuk Penelitian Variabel Y	51
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel X_1	52
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel X_2	52
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Y	52
Tabel 4.9 Perolehan Hasil Variabel X_1	54
Tabel 4.10 Kategorisasi Variabel X_1	54
Tabel 4.11 Perolehan Hasil Variabel X_2	55
Tabel 4.12 Kategorisasi Variabel X_2	55
Tabel 4.13 Perolehan Hasil Variabel Y	56
Tabel 4.14 Kategorisasi Variabel Y	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Data	57
Tabel 4.16 Hasil Uji Homogenitas	58
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 dengan Variabel Y	58
Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 dengan Variabel Y	59
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.20 Hasil Uji t Variabel X_1 terhadap Y	61
Tabel 4.21 Hasil Uji t Variabel X_2 terhadap Y	61
Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan F	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	30
Gambar 3.1 Desain Penelitian Dampak X_1 dan X_2 terhadap Y	32



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

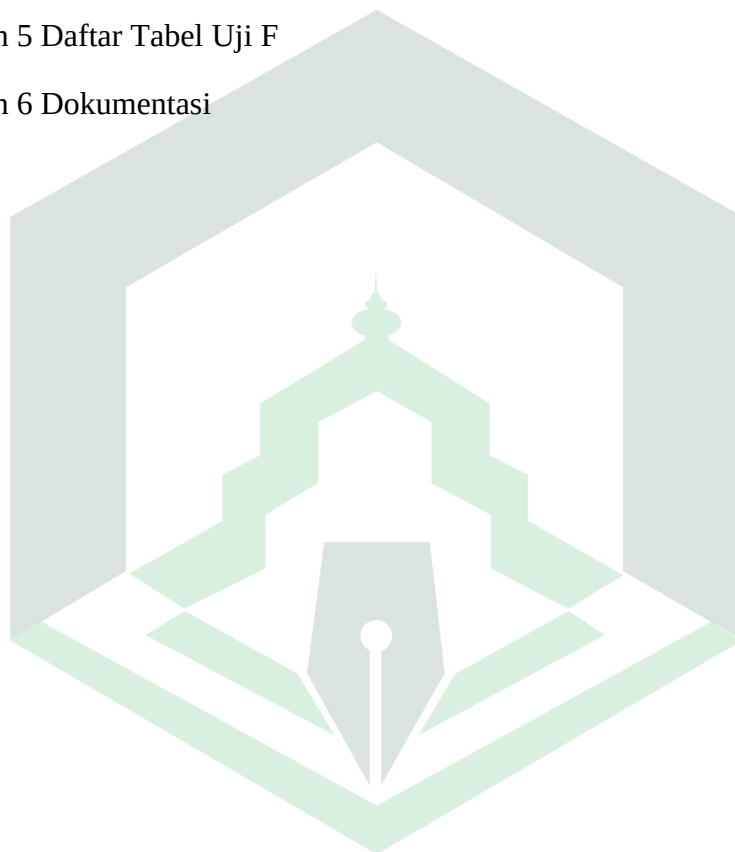
Lampiran 2 Instrumen Penelitian Iklim Sekolah

Lampiran 3 Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja Guru

Lampiran 4 Daftar Tabel Uji t

Lampiran 5 Daftar Tabel Uji F

Lampiran 6 Dokumentasi



IAIN PALOPO

ABSTRAK

Endang Eriyanti, 2020 “Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP PMDS Putri Palopo”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M dan Alia Lestari, S.Si.,M.Si.

Skripsi ini membahas tentang dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP pesantren modern datok sulaiman (PMDS) Putri Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo; untuk mengetahui dampak iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo; untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo secara simultan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex post facto*. Adapun jumlah populasi adalah 54 guru dengan pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, sampel yang digunakan sebanyak 54 guru. Data diperoleh melalui angket dan dokumentasi. Selanjutnya data penelitian dianalisis dan diolah dengan analisis statistik menggunakan pengelolaan data yaitu analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows Versi 20*. Hasil penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah berdampak terhadap kepuasan kerja guru dan variabel iklim sekolah berdampak terhadap kepuasan kerja guru, kemudian terdapat dampak antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara simultan terhadap kepuasan kerja guru.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja Guru

ABSTRACT

Endang Eriyanti, 2020 "The Impact of Principal Leadership Style and School Climate on Teacher Job Satisfaction at SMP PMDS Putri Palopo". Thesis of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. Palopo State Islamic Institute. Supervised by Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M and Alia Lestari, S.Si.,M.Si.

This thesis discusses the impact of principal leadership style and school climate on teacher job satisfaction at datok sulaiman modern islamic boarding school (PMDS) Putri Palopo. This study aims: to determine the impact of the principal's leadership style on teacher job satisfaction at SMP PMDS Putri Palopo; to determine the impact of school climate on teacher job satisfaction at SMP PMDS Putri Palopo; to determine the impact of the principal's leadership style and school climate on teacher job satisfaction at SMP PMDS Putri Palopo simultaneously. This research is a quantitative study with an ex post facto research design. The total population is 54 teachers with a sample taking using total sampling, the sample used is 54 teachers. Data obtained through questionnaires and documentation. Furthermore, the research data were analyzed and processed with statistical analysis using data management, namely multiple regression analysis using the help of the SPSS for Windows Version 20 program. The results of this study were that the principal's leadership style had an impact on teacher job satisfaction and school climate variables had an impact on teacher job satisfaction. There is an impact between the principal's leadership style variable and the school climate simultaneously on teacher job satisfaction.

Keywords: Principal Leadership Style, School Climate, Teacher Job Satisfaction

IAIN PALOPO

نبذة مختصرة

إندانج إيرينتي ، " 2020 تأثير أسلوب القيادة الرئيسية والمناخ المدرسي على الرضا الوظيفي للمعلم في SMP PMDS Putri Palopo".
الإسلامية وتدريب المعلمين. معهد ولاية بالوبو الإسلامي. بإشراف د. أحمد سيريف اسكندر ،
M.M وعلياء ليستاري ، i.S.M, i.S.S.

تناقش هذه الأطروحة تأثير أسلوب القيادة والمناخ المدرسي على الرضا الوظيفي للمعلم في مدرسة داتوك سليمان الداخلية الإسلامية الحديثة (PMDS) بوتري بالوبو. تهدف هذه الدراسة إلى: تحديد تأثير أسلوب القيادة للمدير على الرضا الوظيفي للمعلم في SMP PMDS Putri Palopo لتحديد تأثير المناخ المدرسي على الرضا الوظيفي للمعلمين في SMP PMDS Putri Palopo ؛ لتحديد تأثير أسلوب القيادة للمدير والمناخ المدرسي على الرضا الوظيفي للمعلم في SMP PMDS Putri Palopo في وقت واحد. هذا البحث عبارة عن دراسة كمية مع تصميم بحث بأثر رجعي. مجموع السكان 54 معلما مع أخذ عينة باستخدام العينة الكلية ، العينة المستخدمة هي 54 معلم البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الملاحظة والاستبيانات والتوثيق. علاوة على ذلك ، تم تحليل بيانات البحث ومعالجتها بالتحليل الإحصائي باستخدام إدارة البيانات ، وتحديد تحليل الانحدار المتعدد بمساعدة برنامج SPSS لبرنامج Windows الإصدار 20. وكانت نتائج هذه الدراسة أن أسلوب القيادة للمدير كان له تأثير على الرضا الوظيفي للمعلم ومتغيرات المناخ في المدرسة كان لها تأثير على الرضا الوظيفي للمعلم ، وهناك تأثير بين متغير أسلوب القيادة لدى المدير والمناخ المدرسي في نفس الوقت على الرضا الوظيفي للمعلم.

الكلمات المفتاحية: أسلوب القيادة الرئيسي ، المناخ المدرسي ، الرضا الوظيفي للمعلم

IAIN PALOPO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan berkualitas tinggi membutuhkan perhatian pada faktor internal yang dapat menunjang kesuksesan suatu organisasi seperti kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja adalah komponen kunci dari iklim organisasi dan merupakan elemen kunci dalam hubungan antara manajemen dan pekerja. Kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, menyenangkan atau tidak. Pentingnya kepuasan kerja guru yang berkaitan dengan efektivitas guru tentunya akan memengaruhi prestasi belajar siswa. Sekolah sebagai sebuah organisasi, manajemennya dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah. Faktor kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja guru. Pada umumnya, kepala sekolah di Indonesia belum dapat dikatakan sebagai manajer profesional.¹

Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk pengelolaan sekolah yang baik. Iklim sekolah merujuk pada suatu keadaan keseluruhan yang terbentuk dari beberapa aspek sosial yang terdapat dalam kawasan sekolah. Iklim sekolah digambarkan sebagai personaliti seorang individu yang berusaha dalam mencapai tahap iklim organisasi sekolah yang baik. Kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam suatu keadaan sekolah yang akan mengorganisir sekolah itu ke arah yang lebih baik sesuai dengan pendidikan yang semestinya diinginkan. Terkait tentang kepemimpinan dalam Q.S. al-Baqarah:30 sebagai berikut.

¹E. Mulyasa. *Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), h. 42

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ
وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۲﴾

Terjemahnya:

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, Aku hendak menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata, Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?. Dia berfirman, Sesungguhnya-Nya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.¹

Kepemimpinan mencakup proses yang berpengaruh dalam menetapkan tujuan organisasi dan mendorong perilaku pengikut. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan kehidupan dalam organisasi, artinya mereka adalah bagian dari organisasi. Pemimpin dalam melaksanakan tugas ini berbeda dalam hal bagaimana membujuk, mengarahkan dan mendorong bawahan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang berbeda inilah yang sering disebut sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan model perilaku pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dan mengimplementasikan satu atau lebih perilaku atau gaya kepemimpinan untuk mendukung suatu arahan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan berasal dari beberapa gaya atau perilaku kepemimpinan yang ada dalam teori kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan

¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, Surabaya: Halim, 2014, h.6

diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan juga merupakan pola tingkah laku seseorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja. Dalam mengelola organisasi sekolah, kepala sekolah dapat menekankan salah satu gaya kepemimpinan yang ada. Gaya kepemimpinan mana yang paling tepat diterapkan apakah gaya (Otokratis, Demokratis atau Laissez-faire).

Ada tiga jenis kepemimpinan utama, yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan bebas, dan kepemimpinan demokratis. Pemimpin otoriter memiliki sifat yang dapat dipandang sebagai sifat negatif. Dalam hal persepsi, diktator seringkali egois. Gaya kepemimpinan independen memainkan peran pasif dan cenderung memungkinkan organisasi untuk bertindak sendiri tanpa banyak intervensi tentang bagaimana organisasi harus beroperasi dan mengemudi. Gaya kepemimpinan demokratis dipandang sebagai pemimpin terbaik karena kekuatan lebih besar daripada kelemahan, terutama dalam keterlibatan mereka dengan anggota dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.²

Guru merupakan salah satu peran terpenting dalam menentukan potensi sumber daya manusia pendidikan. Mutu pendidikan sekolah ditentukan oleh kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Kualitas guru sangat menentukan kualitas pendidikan yang diajarkan. Sikap guru terhadap pekerjaan merupakan keyakinan guru tentang pekerjaan, yang disertai dengan sensasi tertentu dan menjadi dasar bagi guru untuk merespon atau bertindak dengan cara apapun yang

² Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), h.115.

dia pilih.³ Sikap guru terhadap pekerjaan memengaruhi tindakan guru dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Seorang guru dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, tentunya guru akan menjalankan fungsi dan posisinya sebagai guru dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab. Begitu pula seorang guru yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya, tentunya dia hanya menjalankan fungsi dan posisinya sebagai rutinitas. Sikap guru dalam bekerja dapat dilihat dari kepuasannya terhadap pekerjaan dan berupa motivasi kerja yang ditampilkan.

Kepuasan kerja bagi guru sangat penting karena berkaitan dengan pekerjaan. Kepuasan kerja dicapai melalui hal-hal seperti kepuasan kebutuhan fisik di luar pekerjaan dan kepuasan kebutuhan sosial melalui hubungan pribadi dalam bekerja. Kepuasan kerja didorong oleh kepemimpinan dan sikap kepemimpinannya.

Guru cenderung menjadi pendidik yang bertugas mengajar dan mendapatkan gaji di samping bidang studi lainnya, seperti menyediakan infrastruktur yang baik, bimbingan dan bimbingan rutin, serta memberikan informasi terkini. Kemajuan sukses Guru juga menghadapi kendala dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Kepala sekolah dalam lingkup SMP PMDS Putri Palopo Ini memainkan peran penting dalam menciptakan berbagai gaya kepemimpinan. Berbagai gaya kepemimpinan kepala sekolah berdampak pada iklim sekolah dalam mencapai tujuan sekolah sehingga berperan aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan, salah satunya dengan meningkatkan kepuasannya. Dalam kaitannya dengan

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Kencana Perdata Media Group, 2011), h. 74.

kepemimpinan kepala sekolah yang ingin mengerakkan bawahannya (guru) untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut, sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah diterapkan. Kepala sekolah harus benar-benar menjalin komunikasi aktif dan setiap saat mengadakan evaluasi terhadap tugas pengajaran yang telah dilakukan oleh guru. Hal ini dapat tercermin dari pola kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah kepada bawahannya. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok atau bawahannya dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah.

Berdasarkan hasil pengamatan oleh peneliti di SMP PMDS Putri Palopo bahwa kepuasan kerja guru akan ditingkatkan salah satunya adalah melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin yang dapat membentuk pemikiran guru yang mau bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan melaksanakannya sesuai dengan arahan dari kepala sekolah sehingga seluruh program dilaksanakan sesuai perintah kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah selalu memberikan *support* kepada guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik sehingga hal ini akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja guru. Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP PMDS Putri Palopo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Apakah ada dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo?
2. Apakah ada dampak iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo?
3. Apakah ada dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo.
2. Untuk mengetahui dampak iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo.
3. Untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

- b. Kontribusi pengembangan ilmu pendidikan khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan informasi kepada Dinas Pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.
- b. Merupakan bahan pertimbangan kepala sekolah dalam pengambilan keputusan dan kebijakan tentang kepuasan kerja guru.
- c. Sebagai informasi bagi guru untuk meningkatkan semangat kerja, mendorong peningkatan efisiensi, menstimulasi kualitas kerja dan produktivitas untuk meningkatkan produktivitas melalui kepuasan kerja guru.

IAIN PALOPO

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kajian ini untuk mendeskripsikan dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo. Sebagai pembanding, disajikan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

Penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Dahie mengkaji *Leadership Style and Teacher Job Satisfaction: Empirical Survey*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan transaksi, transformasional dan laissez-faire kepuasan kerja guru; Penelitian ini menggunakan penjelasan dan deskriptif berkenaan dengan analisis untuk 200 responden dari guru sekolah menengah di Mogadishu, Somalia. Studi ini mengembangkan tiga hipotesis untuk menguji dampak variabel independen pada variabel dependen; untuk menguji hipotesis para peneliti menggunakan analisis regresi dan memeriksa outlier dan collinearity dan tidak ada pelanggaran yang ditemukan. Penelitian menemukan bahwa ketiganya dimensi gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan guru di sekolah menengah pertama di Indonesia Mogadishu, Somalia. Studi ini dapat berkontribusi untuk membantu para pemimpin sekolah untuk melakukan kegiatan kepemimpinan dan memberi ruang kepada guru untuk mengambil keputusan sendiri saat mereka menjalankan tugas mengajar untuk

mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja para guru di tempat kerja mereka.¹

Persamaan penelitian yang penyusun lakukan dengan penelitian Ali dan Dahie yaitu sama-sama untuk meneliti tentang dampak gaya kepemimpinan. Penelitian ini juga terdapat perbedaan dimana pada penelitian ini dilakukan untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja guru sedangkan di penelitian penyusun dilakukan analisis dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Werang mengkaji Pengaruh Keterampilan Managerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Kristen di Kabupaten Boven Digoel. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap komitmen kerja guru sekolah dasar (SD) Kristen di kabupaten Boven Digoel, Papua. Untuk mencapai tujuan tersebut peneliti menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian survey. Tiga angket kuantitatif disebarkan kepada 94 guru yang sudah ditetapkan sebagai responden. Data penelitian dianalisis secara kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan bantuan software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 16 for windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru Kristen di kabupaten Boven Digoel, Papua. Hasil penelitian ini menjadi catatan serius bagi kepala sekolah dan

¹ Ali Yassin Sheikh Ali, Abdulkadir Mohamud Dahie. 2015. *Leadership Style and Teacher Job Satisfaction: Empirical Survey*, Vol.5, No.8.

kepala dinas pendidikan pada level pemerintah daerah untuk meningkatkan komitmen kerja guru melalui berbagai upaya standarisasi keterampilan manajerial kepala sekolah dan perbaikan iklim SD Kristen di kabupaten Boven Digoel, Papua.²

Persamaan penelitian yang penyusun lakukan dengan penelitian Werang yaitu sama-sama untuk meneliti tentang iklim sekolah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga terdapat perbedaan dimana pada penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap komitmen kerja guru sekolah dasar (SD) Kristen di kabupaten Boven Digoel Papua, sedangkan di penelitian ini penyusun lakukan analisis dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo.

Penelitian yang dilakukan oleh Permana mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Islam Al-Ashar 5 Cirebon. Dengan menggunakan jumlah sampel sebanyak 30 responden dan menggunakan metode teknik analisis data yaitu regresi berganda serta penelitian ini dibantu oleh komputer menggunakan SPSS versi 21. Berdasarkan kepada analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui mediasi keterikatan guru pada guru SMP Islam Al-Ashar 5 Cirebon.³

² Basilius Redan Werang, *Pengaruh Keterampilan Managerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Kristen di Kabupaten Boven Digoel*, vol. 5, no. 2, 2018

³ Andri Gumelar Permana, *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru*, (Yogyakarta: universitas muhammadiyah, 2014).

Persamaan penelitian yang penyusun lakukan dengan penelitian Permana yaitu sama-sama meneliti tentang iklim sekolah. Penelitian ini juga terdapat perbedaan yaitu pada penelitian ini dilakukan analisis tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan pada penelitian yang penyusun lakukan yaitu menganalisis tentang dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Hussain, et.al mengkaji *Principals' Leadership Styles and Teachers' Job Satisfaction*, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan guru. Sampel dua ratus guru (100 pria dan 100 guru perempuan) dipilih secara acak dari Sekolah Menengah Umum Lahore. Kuesioner adalah dikembangkan untuk mengumpulkan data dari responden penelitian. Kuesioner terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama dari kuesioner terdiri atas variabel demografis. Itu Bagian kedua terkait dengan sepuluh pernyataan gaya kepemimpinan kepala sekolah (Autokratis dan Demokrat) dan bagian terakhir berisi lima belas pernyataan tentang kepuasan kerja guru. Para peneliti mengunjungi sekolah menengah dan meminta izin dari kepala sekolah untuk pengumpulan data dari guru. Berarti, SD, *Pearson momen produk* untuk korelasi dan independent sample t-test diaplikasikan untuk menganalisis data. Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar kepala sekolah menentukan tujuan dan standar operasional sekolah diri. Juga diungkapkan dari penelitian bahwa sebagian besar kepala sekolah menggunakan kepemimpinan yang demokratis gaya karena mereka menerima saran dari guru, bekerja sama dan mendukung dengan mereka

dalam hal apa pun masalah. Temuan penelitian juga membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan yang demokratis dan kepuasan kerja guru. Kepala sekolah harus meningkatkan partisipasi fakultas dalam pengambilan keputusan.⁴

Persamaan penelitian yang penyusun lakukan dengan penelitian Hussain, et.al yaitu sama-sama untuk meneliti tentang dampak gaya kepemimpinan. Penelitian ini juga terdapat perbedaan dimana pada penelitian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan yang demokratis dan kepuasan kerja guru sedangkan di penelitian ini penyusun lakukan analisis dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

B. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian kepemimpinan

Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang menduduki posisi pemimpin di dalam suatu organisasi, mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan.⁵ Lebih lanjut Kartini Kartono menjelaskan sebagai berikut. Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan khusus, dengan atau tanpa penunjukan resmi dapat

⁴ Abid Hussain Ch, Saghir Ahmad, Misbah Malik dan Ayesha Batool. 2017. *Principals' Leadership Styles and Teachers' Job Satisfaction*, Vol. 39, No. 3 hal. 45-56.

⁵ Nawawi Hadari & M. Martini Hadari. *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1995), h. 9.

mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan upaya bersama menuju pencapaian tujuan tertentu.⁶ Pemimpin menurut Malayu S.P. Hasibuan adalah “seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan”.⁷

Sudarwan Danim menyampaikan bahwa kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk berkoordinasi dan memberikan arahan kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Miftah Thoha mengatakan kepemimpinan itu “Kegiatan yang mempengaruhi tingkah laku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.”⁸ Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu tindakan keterampilan yang digunakan dalam mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan perilaku anggota atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

a. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian lima fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut.

1) Pimpinan sebagai penentu arah.

Arah organisasi akan beroperasi terkandung dalam strategi dan taktik yang dikembangkan dan dioperasikan oleh masing-masing organisasi. Strategi dan taktik ini adalah pemimpin organisasi. Semua keputusan yang dibuat dalam kategori

⁶Kartono Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, (Jakarta: PT Grafindo Persada,2005), h. 39.

⁷ Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*,(Jakarta: Bumi Aksara,2007), h.43.

⁸ Thoha Miftah. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*,(Jakarta: PT. Rineka Cipta,1983), h.123.

strategi, taktik, teknik, atau operasi oleh pemimpin menentukan arah perjalanan organisasi.

2) Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi.

Pimpinan tertinggi organisasi adalah wakil dan juru bicara resmi organisasi dalam kaitannya dengan pihak-pihak di luar organisasi. Sebagai perwakilan resmi dan juru bicara organisasi, peran seorang pemimpin tidak hanya sebatas menjaga hubungan baik. Tetapi dukungan harus dibangun untuk mencapai tujuan dan sasaran.

3) Pimpinan sebagai komunikator yang efektif

Peran kunci pemimpin adalah berkomunikasi secara efektif. Pemeliharaan hubungan eksternal dan internal dilakukan melalui proses komunikasi lisan dan tertulis. Berbagai jenis keputusan yang dibuat dikirimkan ke operator melalui saluran komunikasi internal. Interaksi antara atasan dan bawahan antar staf pimpinan antar petugas yang melakukan aktivitas berjalan harmonis karena komunikasi yang efektif.

4) Pemimpin sebagai mediator.

Pimpinan sebagai mediator fokus pada penyelesaian konflik yang mungkin timbul dalam suatu organisasi tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul. Kemampuan untuk bertindak sebagai pemimpin sebagai pribadi yang rasional, objektif, dan tidak memihak merupakan indikator efektivitas kepemimpinan.

5) Pemimpin selaku Integrator.

Semua pemimpin berada dalam organisasi adalah integrator. Adanya pembagian kerja, sistem alokasi sumber daya, dana dan personel, serta persyaratan

pengetahuan dan keterampilan khusus dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan yang tersegmentasi sehingga dibutuhkan integrator sehingga tidak akan berproses. Hanya pemimpin tersebut semua anggota yang diizinkan untuk menjalankan peran integratif berdasarkan pendekatan holistik.⁹ Dari pendapat tersebut dijelaskan bahwa peran pemimpin menentukan arah, perwakilan dan juru bicara organisasi, komunikator yang efektif, mediator dan integrator.

b. Syarat Kepemimpinan

Kartini Kartono mengungkapkan bahwa konsepsi kebutuhan kepemimpinan harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu sebagai berikut.

- 1) Kekuasaan adalah legalitas yang memberi pemimpin kekuasaan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk melakukan hal-hal tertentu.
- 2) Kekuasaan merupakan keunggulan atas moralitas sehingga seseorang dapat “membangunkan” atau memanipulasi orang lain sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan mau melakukan tindakan tertentu.
- 3) Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.¹⁰

c. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hadari Nawawi, gaya kepemimpinan adalah suatu bentuk atau pola atau jenis kepemimpinan, satu atau lebih tingkah laku atau gaya

⁹ Sondang P. Siagian. *Teori dan praktek kepemimpinan*, (jakarta: Rineka Cipta, 1994), h.48-73

¹⁰ Kartono Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2005), h.36.

kepemimpinan diimplementasikan sebagai pendukung.¹¹ Sondang P. Siagian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang akan identik dengan gaya kepemimpinan orang tersebut. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan seseorang berasal dari gaya kepemimpinan yang sebagian terkandung dalam teori kepemimpinan.

Hersey berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Menurut Hersey dan Blanchard, gaya kepemimpinan situasional terdapat empat bentuk gaya kepemimpinan, antara lain:

- 1) Gaya kepemimpinan situasional *telling* atau mengarahkan, yang berarti tugas yang diberikan pemimpin tinggi sedangkan hubungan yang diberikan rendah. Dalam prakteknya bahwa peranan dari seorang pemimpin memerintahkan karyawannya untuk mengerjakan suatu kegiatan atau tugas. Dalam pendekatannya perilaku pemimpin bersifat pengarah (*directif*).
- 2) Gaya kepemimpinan situasional *selling* atau menjual, berarti orientasi tugas tinggi dan hubungan tinggi. Pendekatan antara tugas dan hubungan lebih bersifat intensif. Perilaku pemimpin memberikan arahan pelaksanaan dan dukungan yang dibutuhkan karyawannya, sehingga diharapkan tugas-tugas terselesaikan dengan baik.
- 3) Gaya kepemimpinan situasional *participating* atau berperan-serta, tugas yang diberikan pemimpin cenderung lebih rendah dibandingkan hubungan antara karyawannya. Pemimpin lebih membujuk karyawannya secara aktif dalam

¹¹Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: Gajah Mada Univessity Press,2003), h.115.

pengambilan keputusan. Peran pemimpin hanya memfasilitator tugas karyawannya dengan menggunakan saluran komunikasi yang tinggi.

- 4) Gaya kepemimpinan situasional *delegating* atau mendelegasikan, orientasi tugas rendah dan hubungan rendah. Dalam prakteknya perilaku seorang pemimpin hanya sebatas memberikan arahan kepada karyawan dan melepas pelaksanaannya tanpa banyak mencampuri.¹²

Menurut Raph White dan Ronald Lippitt, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahan.¹³ Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap atau cara yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya.

Adapun indikator gaya kepemimpinan secara umum ada tiga, yaitu:

- 1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis ini menempatkan pemimpin sebagai sumber kebijakan. Pemimpin adalah segalanya. Karyawan dipandang sebagai orang yang menjalankan perintah pemimpin. Oleh karena itu, karyawan hanya menerima instruksi dan tidak diperbolehkan berdebat atau mengeluarkan ide atau pendapat untuk pimpinan. Jabatan ini tidak memungkinkan pimpinan melibatkan karyawan dalam masalah organisasi di organisasi publik. Gaya kepemimpinan otokrasi melihat bahwa segala sesuatu ditentukan oleh pemimpin karena keberhasilan organisasi publik terletak pada pemimpin. Adapun indikator gaya kepemimpinan

¹² Hersey, *Pola Dasar Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2004), h.29.

¹³ [Http://meetabied.wordpress.com/2009/12/24/gaya-kepemimpinan/](http://meetabied.wordpress.com/2009/12/24/gaya-kepemimpinan/) diakses pada tanggal 26 september 2020.

otokratis yaitu wewenang mutlak terpusat pada pemimpin, keputusan dibuat oleh pemimpin, tidak ada kesempatan bagi bawahan memberikan saran.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini memberikan ruang untuk persamaan pendapat sehingga pemimpin dan karyawan memiliki hak yang sama untuk berbagi dalam tanggung jawab yang mereka lakukan. Gaya kepemimpinan ini memandang karyawan sebagai bagian dari semua organisasi publik sehingga mendapatkan tempat yang sesuai dengan martabatnya sebagai manusia. Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis yaitu keputusan dibuat bersama, menghargai potensi bawahannya, mendengar kritik, saran pendapat dari bawahannya dan melakukan kerjasama dengan bawahannya.

3) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada karyawan. Segala keputusan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sepenuhnya diserahkan kepada karyawan. Peran kepemimpinan dalam gaya kepemimpinan ini bersifat pasif, sehingga cenderung tidak mampu memberikan teladan bagi kepemimpinan. Adapun indikator gaya kepemimpinan *laissez faire* yaitu melepas tanggungjawab, menghindari pembuatan keputusan.¹⁴ Terdapat dalam Al-quran surah Ali Imran Ayat 159, tentang gaya kepemimpinan yang berbunyi:

¹⁴ Donni Juni Priansa. “*Manajemen Pelayanan Prima*”. Cet I (Bandung: Alfabeta, 2017), h.141.

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِنْ لَّمْ يَصلَّ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ
لَآنْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي
الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Terjemahnya:

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.¹⁵

Dari pembahasan teori tersebut bahwa setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai cara dan gaya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian sendiri yang khas dari dalam dirinya, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya hidupnya ini akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Ada pemimpin yang keras dan represif, tidak persuasif, sehingga bawahan bekerja disertai rasa ketakutan, ada pula pemimpin yang bergaya lemah lembut dan biasanya disenangi oleh bawahan. Kegagalan atau keberhasilan yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya menunjukkan kegagalan atau keberhasilan pemimpin itu sendiri.

¹⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, Surabaya: Halim, 2014, h.71

1. Iklim Sekolah

a. Pengertian Iklim Sekolah

Litwin dan Stringer menjelaskan bahwa cuaca sekolah ditentukan oleh para ahli sebagai akibat dari persepsi subjektif dari sistem formal, gaya tidak resmi direktur sekolah, dan faktor lingkungan kritis lainnya yang mempengaruhi sikap, keyakinan, nilai dan motivasi individu di sekolah.¹⁶ Namun, definisi iklim sekolah jika dikaji lebih dalam akan berbentuk kerucut pada tiga pengertian. Pertama, iklim sekolah diartikan sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedakannya dengan sekolah lain. Kedua, iklim sekolah didefinisikan sebagai suasana di tempat kerja yang mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok. Ketiga, iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi. Pemahaman iklim sekolah sebagai suatu kepribadian suatu sekolah merujuk kepada beberapa pendapat berikut. Halpin dan Croft menjelaskan bahwa iklim sekolah sebagai suatu *intangible* tetapi penting untuk sebuah organisasi dan dianalogikan dengan kepribadian seorang individu.¹⁷ Pretorius dan Villiers menjelaskan bahwa iklim sekolah merujuk kepada hati dan jiwa dari sebuah sekolah, psikologis dan atribut institusi yang menjadikan sekolah memiliki kepribadian yang relatif bertahan dan dialami oleh seluruh anggota yang

¹⁶ Gunbayi, Ilhan, *School Climate and Teacher's Perceptions on Climate Factors : Research Into Nine Urban High Schools*, (The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET), 2007), h. 1

¹⁷ Tubbs, JE, dan Garner, M, *The Impact of School Climate on School Outcomes*, , (Journal Of College Teaching and Learning, 2008), h.1 73

menjelaskan persepsi kolektif dari perilaku rutin dan akan mempengaruhi sikap dan perilaku sekolah.¹⁸

Menurut Hoy, Smith dan Swetlend, iklim sekolah dipahami sebagai manifestasi dari kepribadian sekolah yang dapat dievaluasi di dalam sebuah kontinum dari sekolah terbuka ke iklim sekolah tertutup. Iklim sekolah terbuka didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan dan kejujuran, serta memberikan peluang kepada guru, manajemen sekolah dan peserta didik untuk terlibat secara konstruktif dan kooperatif dengan satu sama lain.¹⁹ Menurut Sorenson dan Goldsmith, memandang iklim sekolah sebagai kepribadian yang kolektif dari sekolah.²⁰ Jadi, inti dari suasana sekolah adalah bagaimana kita memperlakukan satu sama lain. Iklim sekolah sebagai kualitas dan sifat kehidupan sekolah yang mencerminkan norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktik belajar mengajar, dan struktur organisasi. Memahami iklim sekolah sebagai iklim di tempat berarti pendapat berikut Moss mendefinisikan iklim sekolah sebagai lingkungan sosial atau lingkungan belajar. Moss mengkategorikan lingkungan sosial menjadi tiga kategori: (1) Hubungan: keterlibatan, hubungan dengan orang lain di kelas, dan dukungan guru (2) Pertumbuhan pribadi selama penetapan tujuan, termasuk pengembangan pribadi (3) Pemeliharaan dan transformasi sistem, termasuk ketertiban lingkungan, kejelasan aturan, dan keseriusan guru dalam penegakan

¹⁸ Pretorius, Stephanus dan Villiers, Elsabe de, *Educators Perceptions of School Climate and Health in Selected Primary School*, (South African Journal of Educational, 2009) h. 33

¹⁹ Milner, Karen dan Khoza, Hariet, *A Comparison of Teachers Stress and Scholl Climate Across School with Different Matric Success Rate*, (South African Journal of Educational, 2008), h.158

²⁰ Sorenson dan Ricard D, Goldsmith, Llyod M, *The Principal`s Guide to Managing School Personel*, (Corwin Press, 2008) h. 30

aturan.²¹ Wenzkaff merekomendasikan agar iklim sekolah menginformasikan suasana di kelas, ruang guru, kantor, dan semua koridor di sekolah. Haynes mendefinisikan iklim sekolah sebagai kualitas dan konsistensi interaksi interpersonal dalam komunitas sekolah yang mempengaruhi perkembangan sosial psikologi anak.

Styron dan Nyman menjelaskan iklim sekolah adalah komponen penting untuk mewujudkan sekolah menengah yang efektif. Iklim sekolah adalah lingkungan remaja yang ramah, santai, sopan, tenang dan energik. Keseluruhan iklim sekolah dapat ditingkatkan oleh sikap dan perilaku positif dari para siswa dan guru. Iklim sekolah berkaitan dengan lingkungan yang produktif dan kondusif untuk belajar siswa dengan suasana yang mengutamakan kerjasama, kepercayaan, kesediaan, keterbukaan, bangga dan komitmen. Iklim sekolah berkaitan juga prestasi akademik, moral fakultas dan perilaku siswa. Iklim sekolah menengah yang optimal adalah iklim sekolah yang responsif terhadap perkembangan kebutuhan setiap siswa, merangsang pertumbuhan pribadi dan akademik.

Pemahaman iklim sekolah sebagai persepsi individu merujuk pada beberapa pendapat berikut. Stichter menyimpulkan iklim sekolah sebagai persepsi bersama tentang apa yang sedang terjadi secara akademis, secara sosial dan lingkungan di sekolah secara rutin.²² Iklim secara luas menggambarkan persepsi bersama tentang beberapa hal yang ada di sekitar kita. Dalam arti sempit, iklim didefinisikan sebagai persepsi bersama tentang kebijakan organisasi dan prosedur pelaksanaan, baik secara formal maupun informal. Berdasarkan beberapa pendapat

²¹ Moss, R.H, *Evaluating Educational Environments. Procedures, Measures, Findings, and Policy Implications*, (San Fransisco: Jossey-Bass, 1979) h. 81

²² Stichter, Kenneth, *Student School Climate Perceptions as a Measure of School District Goal Attainment*, (Journal of Educational Research & Policy Studies, 2008) h. 45

para ahli dapat disimpulkan bahwa suasana di sekolah merupakan suasana yang diciptakan kepala sekolah sebagai pemimpin yang dapat mendukung proses belajar mengajar.

Tahun 1996 Hoy, Hofman, Sabo dan Bliss menjabarkan enam dimensi iklim sekolah yang dikelompokkan ke dalam dua aspek, yaitu aspek perilaku kepala sekolah dan aspek perilaku guru. Tiga dimensi kepala sekolah yang diukur adalah *supportive*, *directive* dan *restrictive*, sedangkan tiga dimensi perilaku guru yang diukur adalah *collegial*, *committed* dan *disengaged*.

Indikator dari iklim sekolah yaitu, 1) *Supportive* adalah perilaku kepala sekolah yang diarahkan kepada kebutuhan sosial dan prestasi kerja. Kepala sekolah suka menolong, benar-benar memperhatikan guru dan berupaya memotivasi dengan menggunakan kritik yang konstruktif dengan memberikan contoh melalui kerja keras. 2) *Directive* adalah perilaku kepala sekolah yang kaku. Kepala sekolah terus menerus memantau hampir semua aspek perilaku guru di sekolah. 3) *Restrictive* adalah perilaku kepala sekolah yang membatasi pekerjaan guru dari pada memfasilitasinya. Kepala sekolah membebani guru dengan pekerjaan administratif dan permintaan lainnya yang mengganggu tanggung jawab mengajar. 4) *Collegial* adalah perilaku guru yang terbuka dan mendukung interaksi antara guru secara profesional. Seperti saling menghormati dan membantu satu sama lain baik secara individu maupun secara kelompok. 5) *Committed* adalah perilaku guru yang diarahkan untuk membantu siswa dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan sosial. Guru bekerja ekstra keras untuk memastikan keberhasilan siswa di sekolah. 6) *Disengaged* adalah perilaku guru yang kurang fokus dan bermakna bagi kegiatan profesional.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan perasaan seseorang. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.²³ Sikap ini tercermin dalam moral, disiplin dan kinerja. Kepuasan kerja Senang bekerja di luar pekerjaan dan kombinasi antara pekerjaan internal dan eksternal. Kepuasan kerja adalah kepuasan kesenangan bekerja dengan dipuji atas hasil pekerjaan, jabatan, perawatan peralatan dan lingkungan kerja yang baik. Kepuasan off job merupakan kepuasan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya kompensasi yang diterima yang dapat memenuhi kebutuhan hidup. Pada saat yang sama, kepuasan kerja di dalam dan di luar pekerjaan tercermin dalam kombinasi kompensasi dan kinerja.

Kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang kompleks yang diakibatkan oleh dorongan, keinginan, kebutuhan dan harapan karyawan. Kedua, kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kolaborasi antar karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis.²⁴ Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan terhadap

²³ Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*,(Jakarta: Bumi Aksara,2007), h.202.

²⁴ Edy Sutrisno, M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: Kencana Perdata Media Group,2011), h. 74.

pekerjaannya baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Terdapat ayat Al-quran tentang kepuasan kerja dalam Surah Ibrahim/7 yang berbunyi:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ^ص وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ

عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmatku), maka sesungguhnya azab-ku sangat pedih.²⁵

a. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang terhadap pekerjaan dan berbagai aspeknya. Beberapa alasan mengapa suatu perusahaan atau organisasi harus menempatkan fokus yang nyata pada kepuasan kerja, fokus karyawan atau perusahaan sebagai berikut.

- 1) Manusia berhak atas perlakuan yang adil dan hormat, sudut pandang ini bersumber dari sudut pandang manusia.
- 2) Perspektif manfaat, kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi tugas perusahaan.²⁶

Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J menyebutkan beberapa teori tentang kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut.

²⁵ Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, Surabaya: Halim, 2014, h.256

²⁶ Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada), h.861

b. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung perbedaan antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diterima dan apa yang dicapai.

c. Teori Keadilan (*Equality Theory*)

Teori keadilan menunjukkan bahwa orang akan merasa puas atau kesal tergantung seberapa adil mereka. Kesetaraan dalam situasi atau tidak, terutama dalam situasi kerja menurut teori ini, unsur utama dalam teori keadilan adalah masukan, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

d. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukanlah variabel yang berkelanjutan. Teori ini mendefinisikan sifat pekerjaan menjadi dua kelompok: kepuasan (stimulus) dan ketidakpuasan (kebersihan), atau teori faktor internal dan eksternal.²⁷ Kesimpulan dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas dalam pekerjaannya, yang dapat diukur dengan menghitung kesesuaian antara apa yang dibutuhkan dan, pada kenyataannya, keadilan dalam situasi kerja, serta faktor internal dan eksternal.

1. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Banyak faktor yang dikemukakan peneliti sebagai faktor penentu kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut sangat berperan dalam memberikan

²⁷ Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009), h.856-858.

kepuasan, tergantung pada individu orangnya. Menurut Sondang P. Siagian, faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

a. Pekerjaan yang penuh tantangan.

Bagi sebagian pekerja, pekerjaan yang tidak menarik, misalnya karena sangat teknis dan representatif, sehingga tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi, dan kreativitas dalam pelaksanaannya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin dari tingkat kebosanan yang tinggi. Hal ini akan menimbulkan rasa frustrasi yang berakibat pada rendahnya tingkat kepuasan.

1) Penerapan sistem penghargaan yang adil

Seseorang akan merasa diperlakukan secara adil jika pengobatan tersebut bermanfaat dan sebaliknya. Dalam dunia kerja, persepsi keadilan dikaitkan dengan beberapa hal yaitu upah dan remunerasi, sistem promosi dan kondisi kerja.

2) Kondisi yang sifatnya mendukung

Selain efisiensi, produktivitas dan efisiensi kerja, organisasi membutuhkan kondisi kerja yang mendukung. Artinya tersedianya infrastruktur yang memadai berdasarkan sifat pekerjaan yang akan diselesaikan.

3) Sikap rekan kerja

Keberhasilan sebagian besar organisasi ditentukan oleh interaksi antara orang-orang dalam satu departemen, interaksi positif antara rekan-rekan setingkat yang melakukan aktivitas berbeda dalam satu departemen.²⁸

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut.

²⁸Sondang P Siagian. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h.128-134.

- 1) Peluang untuk maju, dalam hal ini ada kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan meningkatkan kemampuan saya selama bekerja
- 2) Keamanan kerja, kondisi aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan dalam bekerja. Faktor ini disebut dukungan kepuasan kerja.
- 3) Gaji, gaji yang meningkat menyebabkan ketidakpuasan dan orang jarang menunjukkan kepuasan kerja dengan jumlah yang mereka peroleh.
- 4) Perusahaan dan eksekutif serta eksekutif yang baik dapat menyediakan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor inilah yang menentukan kepuasan karyawan.
- 5) Pengawasan yang buruk dapat menyebabkan ketidakhadiran dan berbalik.
- 6) Faktor nyata dari pekerjaan Fitur-fitur yang ada pada pekerjaan membutuhkan keahlian tertentu. Kesulitan dan kemudahan serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan.
- 7) Kondisi Kerja Kondisi kerja yang dimaksud meliputi kondisi lokasi, ventilasi, penyiaran, kafetaria dan tempat parkir mobil.
- 8) Aspek sosial pekerjaan Itu salah satu sikap yang sulit dijelaskan. Tapi itu dilihat sebagai faktor yang mendukung kepuasan atau ketidakpuasan kerja.
- 9) Komunikasi Dalam hal ini, kesediaan supervisor untuk mendengarkan, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawan memegang peranan kunci dalam memastikan kepuasan kerja.

- 10) Fasilitas-fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun atau perumahan menjadi standar penempatan dan jika praktis akan memuaskan.²⁹

Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan maka dapat dilihat bahwa kepuasan kerja seseorang dapat berupa faktor finansial dan faktor nonfinansial. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut.

- a) Kompensasi yang adil dan sesuai
- b) Posisi yang cocok menurut keahlian
- c) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- d) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- e) Sikap pimpinan dan kepemimpinannya.
- f) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.³⁰

Berdasarkan teori tersebut penulis mengembangkan indikator kepuasan kerja sebagai instrumen penelitian sebagai berikut.

- 1) Pekerjaan yang penuh tantangan
- 2) Penerapan sistem penghargaan yang adil
- 3) Kondisi yang sifatnya mendukung
- 4) Sikap rekan kerja

2. Kerangka Pikir

Penelitian ini didasarkan pada kerangka berpikir sebagai berikut: gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mengarah pada memaksa guru bekerja hanya berdasarkan penyelesaian tugas dan kualitas yang dilakukan. Hal ini dikarenakan guru melihat bahwa pekerjaan yang dilakukannya hanya untuk kepentingan

²⁹Edy Sutrisno, M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: Kencana Perdata Media Group,2011), h.77-78

³⁰Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*,(Jakarta: Bumi Aksara,2007), h.203.

pemimpin. Seorang kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengarahkan dan mendukung guru. Namun, kecenderungan guru dalam menjalankan misi kesadaran diri dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

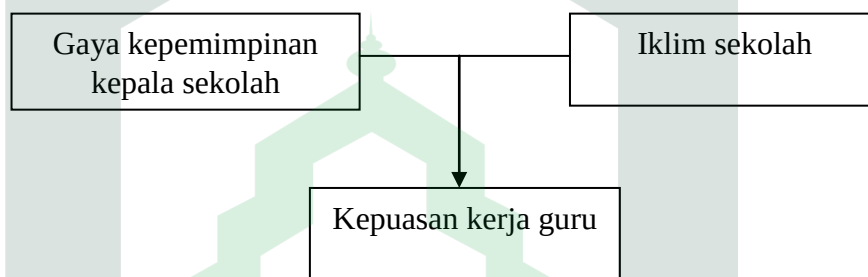
Pengakuan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik merupakan jaminan kepuasan kerja yang diekspresikan melalui kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah yang memuaskan guru baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan tugas pendidikannya. Di sisi lain, persepsi tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah yang buruk menimbulkan rasa kebencian terhadap guru.

Kepala sekolah dapat menggunakan dengan baik segala cara yang mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas. Iklim sekolah juga memainkan peran kunci dalam pencapaian tujuan yang efektif jika dibimbing dan diarahkan dengan tepat berdasarkan pendidikan yang diharapkan di sekolah. Oleh karena itu alat yang digunakan harus disesuaikan dengan kebutuhan guru agar terjadi sinergi antara keinginan kepala sekolah dengan keinginan guru. Pengaruh positif dan saling melengkapi antara guru dan direktur sekolah memotivasi guru untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal termasuk faktor fisiologis dan psikologis. Kemakmuran pendidikan sekolah bergantung pada keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan sekolah, karena kepala sekolah memiliki wewenang untuk bertindak sebagai komandan atau pengawas. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru kepala sekolah sebagai pimpinan harus memiliki dan mahir dalam melaksanakan pengelolaan sekolah yang

baik karena kemampuan manajerial kepala sekolah mampu membimbing, mensupervisi dan mensupervisi guru.

Mengacu pada uraian dapat disebutkan bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan di sekolah harus memiliki penguasaan pengelolaan sekolah yang baik, karena kemampuan melaksanakan pengelolaan kepala sekolah akan mampu membimbing, mengarahkan bahkan membimbing guru dalam melaksanakan tugas dengan benar dan benar. Kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka pikir

3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis statistik dalam penelitian ini sebagai berikut.

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Keterangan :

a. H_0 : gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berdampak terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo.

H_1 : gaya kepemimpinan kepala sekolah berdampak terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo.

b. H_0 : iklim sekolah tidak berdampak terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo.

H_2 : iklim sekolah berdampak terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo.

c. H_0 : gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah tidak berdampak secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo.

H_3 : gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah berdampak secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo.



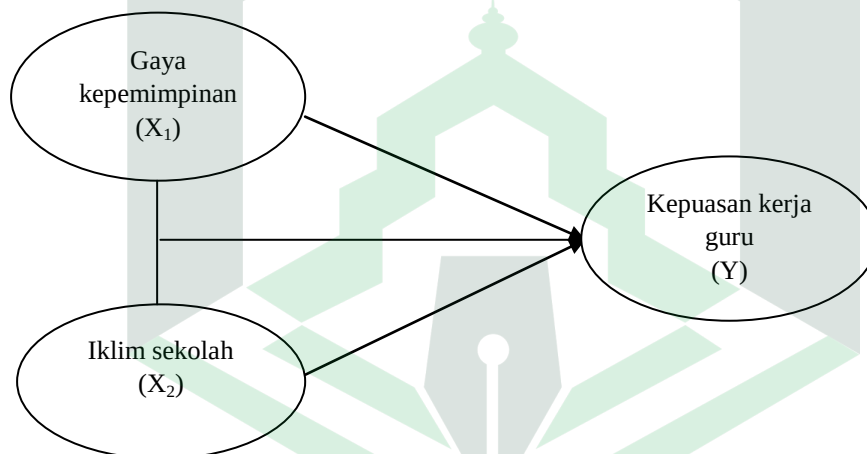
IAIN PALOPO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan desain *ex-post facto* karena fakta yang dikumpulkan sudah ada sebelumnya dan bersifat kausal karena akan diselidiki keterkaitan dampak antara ketiga variabel agar memperoleh hasil peneliti yang terarah. Paradigma penelitian dapat dilihat pada desain penelitian yang digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3.1 : Desain penelitian Dampak X₁ dan X₂ terhadap Y

Keterangan:

X₁ = Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

X₂ = Iklim Sekolah

Y = Kepuasan Kerja Guru

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP PMDS Putri Palopo, yang terletak di jalan H.M. Daud No. 5 Tompotika, Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Penulis memilih lokasi ini guna untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan kepala

sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 16 Oktober 2020-15 Januari 2021.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun definisi operasionalnya sebagai berikut.

- a. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara seorang pemimpin yang diimplementasikan dalam memengaruhi anggota atau bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di SMP PMDS Putri Palopo. Indikator gaya kepemimpinan yaitu; 1) gaya kepemimpinan otokratis, antara lain: wewenang mutlak terpusat pada pemimpin, keputusan dibuat oleh pemimpin, tidak ada kesempatan bagi bawahan memberikan saran. 2) gaya kepemimpinan demokratis, antara lain: keputusan dibuat bersama, menghargai potensi bawahannya, mendengarkan kritik saran dan pendapat dari bawahan serta melakukan kerja sama dengan bawahannya. 3) gaya kepemimpinan *laissez faire*, antara lain: melepas tanggung jawab dan menghindari pembuatan keputusan.
- b. Iklim sekolah adalah keadaan atau suasana yang diciptakan oleh kepala sekolah selaku pemimpin yang dapat menunjang terjadinya proses belajar mengajar.

Tabel Indikator iklim sekolah

No	Aspek	Pernyataan
1	<i>Supportive</i>	1. Perilaku kepala sekolah yang diarahkan kepada kebutuhan sosial dan prestasi kerja
		2. Kepala sekolah suka menolong
		3. Kepala sekolah memperhatikan guru
		4. Berupaya memotivasi dengan menggunakan kritik yang konstruktif
		5. Memberikan contoh melalui kerja keras
2	<i>Directive</i>	1. Perilaku kepala sekolah yang kaku
		2. Kepala sekolah terus menerus memantau hampir semua aspek perilaku guru di sekolah
3	<i>Restrictive</i>	1. Perilaku kepala sekolah yang membatasi pekerjaan guru dari pada memfasilitasinya
		2. Kepala sekolah membebani guru dengan pekerjaan administratif yang mengganggu tanggung jawab mengajar
4	<i>Collegial</i>	1. Perilaku guru yang terbuka
		2. Melakukan interaksi antara guru secara profesional
		3. Saling menghormati
		4. Membantu satu sama lain baik secara individu maupun secara kelompok
5	<i>Committed</i>	1. Perilaku guru yang diarahkan untuk membantu siswa dalam mengembangkan intelektual dan sosial
		2. Guru bekerja ekstra keras untuk memastikan keberhasilan siswa di sekolah
6	<i>Disengaged</i>	1. Perilaku guru yang kurang fokus
		2. Berguna bagi kegiatan profesional

- c. Kepuasan kerja adalah Kondisi fisik atau psikis yang dirasakan oleh pekerja/pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Tabel indikator kepuasan kerja

No	Aspek	Pernyataan
1	Pekerjaan yang penuh tantangan	1. Pekerjaan yang tidak menarik karena sangat teknis dan representatif
		2. Pekerjaan menuntut imajinasi, inovasi dan kreativitas dalam pelaksanaannya
		3. Salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan yang tinggi
		4. Menimbulkan frustrasi yang berakibat pada tingkat kepuasan yang rendah
2	Penerapan sistem penghargaan yang adil	1. Diperlakukan secara adil apabila perlakuan itu menguntungkan
		2. Berkarya persepsi keadilan yang dikaitkan dengan beberapa hal yaitu soal pengupahan dan penggajian
3	Kondisi yang sifatnya mendukung	1. Selain efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja dalam organisasi diperlukan untuk kondisi kerja yang mendukung
		2. Tersedianya sarana prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan
4	Sikap rekan kerja	1. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh interaksi antara orang-orang yang terdapat dalam suatu satuan kerja
		2. Interaksi positif antara rekan setingkat yang melakukan kegiatan
		3. Interaksi berbeda dalam satu satuan kerja merupakan keharusan

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti

untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.¹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP PMDS Putri Palopo yang berjumlah 54 guru.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *total sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP PMDS Putri Palopo yang berjumlah 54 orang (guru).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperoleh dan sesuai dengan tujuan penelitian. Metode yang digunakan penulis adalah:

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tentang sejarah sekolah, visi misi sekolah dan daftar guru. Penggunaan metode dokumentasi membutuhkan ketelitian. Adapun alasan penggunaan metode dokumentasi yaitu:

- 1) Dapat memperoleh data kongkrit yang dapat dievaluasi setiap saat.
- 2) Lebih efektif dan efisien untuk mengungkap data yang penulis harapkan.
- 3) Data yang akan diungkapkan berupa hal tertulis yang telah didokumentasikan.

2. Angket

¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2014), h.80

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini menggunakan metode angket dengan harapan responden dapat menuangkan langsung jawabannya sesuai dengan daftar pertanyaan item-item angket sesuai dengan keadaan sebenarnya. Angket ini untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *skala likert*. Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Dalam hal ini, teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang aspek gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan penelitian ini, butir-butir instrumen angket yang disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap dan persepsi tentang variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Penggunaan skala likert pada setiap variabel yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). Pemberian bobot terhadap pernyataan positif dimulai dari 4, 3, 2, 1 sedangkan pernyataan negatif pemberian bobot dimulai dari 1, 2, 3, 4.

Setelah data terkumpul, dilakukan tahap pengolahan dan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS for windows ver. 20*. Sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket di uji coba, dalam hal ini uji validitas dan realibilitas. Dalam penelitian ini,

uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas *item*.

Validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (*item*) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Rancangan angket diserahkan kepada tiga orang ahli atau validator untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang pada skala likert 1-4 sebagai berikut:

Skor 1 : Tidak Setuju

Skor 2 : Kurang Setuju

Skor 3 : Setuju

Skor 4 : Sangat Setuju

Data hasil validasi beberapa ahli untuk instrumen angket yang berupa pertanyaan atau pernyataan dianalisis dengan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validitas yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:²

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

$$S = r - l_o$$

²Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013). H. 113.

- l_o = skor penilaian validitas terendah
 r = skor yang diberikan oleh validator
 c = skor penilaian validitas tertinggi.
 n = banyaknya validator

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:³

Tabel 3.1 Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Valid
0,20 – 0,399	Tidak Valid
0,40 – 0,599	Kurang Valid
0,60 – 0,799	Valid
0,80 – 1,00	Sangat Valid

Setelah diperoleh r_{xy} , kemudian dibandingkan dengan harga r_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $dk = n - 1$, untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan dan pernyataan valid atau tidak. Butir item dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah bahwa item pertanyaan mempunyai nilai *corrected item-total correlation* $> r_{tabel}$ (0,60) adalah valid, sedangkan yang memiliki nilai *corrected item-total correlation* $< r_{tabel}$ (0,60), adalah tidak valid.

Lebih lanjut, syarat lainnya yang juga penting bagi seorang peneliti adalah reliabilitas. Uji reliabilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penilaian beberapa ahli, adapun cara pengolahannya adalah dengan mencari nilai

³Hasilridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 81.

alpha menggunakan *SPSS vers. 20*. Adapun acuan untuk menentukan tolak ukur interpretasi derajat reliabilitas instrumen sebagai berikut.

Tabel 3.2 Interpretasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r < 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r < 0,80$	Tinggi
$0,40 < r < 0,60$	Sedang
$0,20 < r < 0,40$	Rendah
$0,00 < r < 0,20$	Sangat Rendah

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan program *SPSS versi 20*.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain. Dalam penelitian ini analisis deskriptif adalah penyajian data dari responden melalui tabel yang diperoleh dari perhitungan persentase (%).

Cara analisis data deskriptif yaitu menghitung presentase (%) Skor Capaian Responden. Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengelolaan data hasil skor capaian responden yang didasarkan hasil dari masing-masing item pertanyaan untuk setiap indikator dengan formulasi rumus presentase sebagai berikut:

$$P_r = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dengan :

P_r = Presentase capaian responden

F = Jumlah jawaban responden

N = Jumlah responden

100% = Jumlah tetap

Selanjutnya diakumulasikan untuk menentukan skor bagi setiap sub indikator, kemudian skor setiap subindikator diakumulasikan lagi untuk mendapatkan skor setiap indikator penelitian. Skor setiap indikator diakumulasikan lagi untuk menentukan total variabel yang diteliti atau untuk menjawab permasalahan penelitian. Menentukan skor setiap sub indikator dengan mamakai formulasi rumus presentasi sebagai berikut :

$$P_r = \frac{SC}{ST} \times 100\%$$

Dengan :

Pr = Presentase capaian

SC = Jumlah skor capaian

ST = Jumlah skor ideal

100% = Jumlah tetap

Setelah jawaban dianalisis melalui rumus tersebut, selanjutnya gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja guru dibandingkan dengan kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :⁴

⁴ Yulia Rachmawati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru*, (Skripsi : Semarang, IKIP Veteran Semarang, 2013) diakses tanggal 25 Desember 2018.

Tabel 3.3 Kategorisasi gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja guru

Rentang % Skor	Kategori
$82,3 < \text{skor} < 100$	Sangat baik
$62,5 < \text{skor} < 82,3$	Baik
$43,8 < \text{skor} < 62,5$	Cukup baik
$25,0 < \text{skor} < 43,8$	Tidak baik

2. Analisis Statistik Inferensial (Uji Asumsi Klasik)

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan uji *kolmogorov smirnov* bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *SPSS ver. 20*. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $> (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi $< (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas perlu diuji agar yakin bahwa kelompok-kelompok yang membentuk sampel berasal dari populasi yang homogeny, interpretasi uji homogenitas yaitu jika nilai signifikansi (Sig) *Based on mean* > 0.05 maka data tersebut sama atau homogen.

3) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah ada dampak secara langsung antara variabel bebas (X_1) dan variabel terikat (X_2) dengan variabel (Y)

serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X_1 dan X_2 diikuti dengan perubahan variabel Y .

Hubungan linieritas diuji menggunakan analisis regresi dengan bantuan *software SPSS for windows ver. 20*. Apabila garis *linear regression* regresi terlihat dari kiri bawah ke kanan atas, berarti terjadi hubungan yang linear, dengan $R\text{-Square} > 0,05$. Sebaliknya, apabila garis *linear regression* terlihat datar dari kiri ke kanan, berarti tidak terjadi hubungan yang linear, dengan nilai $R\text{-Square} < 0,05$. Apabila akan melihat dari F_{tabel} maka, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti hubungan antara kedua variabel tidak linear.

4) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memahami persyaratan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui multikolinieritas atau tidak antara variabel bebas. Untuk mengetahui hubungan multikolinieritas, diuji menggunakan *software SPSS for windows ver. 20*, dapat diketahui melalui tabel *coefficients* pada kolom *collinearity statistics*. Apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan $> 0,1$ dan *VIF* menunjukkan < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan $< 0,1$ dan *VIF* menunjukkan > 10 , maka terjadi multikolinieritas.

3. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y sehingga dapat diketahui hipotesis diterima atau ditolak. Pada pengujian ini jika nilai $\text{sig} < 0,05$, atau $t_{hitung} >$

t_{tabel} maka terdapat pengaruh, sebaliknya Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda seringkali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang melibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Persamaan untuk regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel *dependent* (kepuasan kerja guru)

a = Konstanta persamaan regresi

X_1 = Variabel *independent* (gaya kepemimpinan kepala sekolah)

X_2 = Variabel *independent* (ikim sekolah)

b_1b_2 = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada perubahan variabel independent. Apabila (+) maka terjadi kenaikan dan apabila (-) maka terjadi penurunan.

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y), pada uji ini variabel independen (X_1 dan X_2) dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) ketika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, sebaliknya tidak terdapat pengaruh ketika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$.



IAIN PALOPO

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

- a. Sejarah Singkat SMP Pesantren Modern Datok Sulaiman (PMDS) Putri Palopo

Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Palopo biasa disingkat (PMDS) berdiri sejak tahun ajaran 1982/1983. Pada awal berdirinya pesantren hanya menerima peserta didik putri tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan menerima satu kelas dengan jumlah 50 santri dan diresmikan bertepatan pada hari ulang tahun RI ke-36 (17 Agustus 1982). Santri putri tersebut ditempatkan di PGAN 6 tahun Palopo. Pada tahun ke-2 (tahun ajaran 1983/1984) atas dorongan masyarakat Islam khususnya masyarakat Luwu, maka diterima pula satu kelas santri putri yang jumlahnya sekitar 50 orang.

Pada awal tahun ajaran 1983/1984 diresmikan kampus putri yang terletak di kawasan Palopo, bersamaan dengan diterimanya santri tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) (lokasi kampus putri $\pm$ 2 Ha adalah wakaf dari almarhum dr. H. Palangmai Tandi yang merupakan salah seorang pendiri PMDS Palopo). Hingga akhir Desember 2006 PMDS Palopo telah menghasilkan alumni yang terbesar dimana-mana, dan lulusannya dapat diperhitungkan, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat jumlah alumni yang terserap di Perguruan Tinggi Negeri. Selain itu para alumninya pun ada yang telah bekerja sebagai pegawai

(dosen, guru, dokter, pegawai kantor pemerintahan), pengusaha, politisi, hingga anggota TNI dan POLRI.

PMDS Palopo sampai saat ini, terus menunjukkan kiprahnya sebagai institusi pendidikan berbasis keagamaan yang terus berupaya mencetak generasi berkarakter Islami dan cerdas sebagai calon penerus perjuangan bangsa, agama dan Negara. Para pendiri PMDS Palopo yaitu almarhum KH M. Hasyim selaku pendiri utama, almarhum KH Abdul Rasyid As'ad, almarhum Dra Hj A. Sitti Ziarah Makkajareng, Drs KH Jabani, Dr KH Syarifuddin Daud MA, Prof Dr. H.M Said Mahmud Lc MA dan Drs. KH. Ruslin, sepertinya menyadari betul akan peran penting yang akan dimiliki lembaga pendidikan yang juga merupakan kenang kenangan berharga dari Bupati Tingkat II Luwu XIII almarhum H. Abdullah Suara ini di masa mendatang.

Kampus Putri terletak di jalan H.M. Daud No. 5 Tompotika, Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Santri-santri tersebut tersebar dibeberapa unit lembaga pendidikan seperti TK/TPA, SD, SMP, dan SMA (berada di Kampus Putri). Selain itu, sejak akhir tahun 2018 lalu di Kampus Putri telah dibuka kelas Tahfidz Alquran dengan jumlah santri 54 orang. Para santri dibina dan dididik langsung oleh tenaga guru (yang dalam istilah PMDS Palopo disebut sebagai Pembina atau Ustadz) dari berbagai disiplin keilmuan yang total berjumlah $\pm$ 50 orang dengan latar pendidikan S1 s.d. S3 ditambah yang berlatar pendidikan nonformal pondok pesantren Tahfidz 30 juz. Para guru/ustadz tersebut tentunya juga mendapatkan bimbingan dan arahan langsung dari kiyai pengasuh pondok, di antaranya KH Jabani, KH Syarifuddin Daud dan KH Ruslin.

b. Visi, misi dan Tujuan SMP PMDS Putri Palopo

a) Visi

“Disiplin, mandiri, berprestasi berdasarkan iptek dan imtaq ”

b) Misi

- 1) Menumbuhkembangkan penghayatan dan pengamalan nilai-nilai agama dan budaya di lingkungan sekolah
- 2) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif untuk mengoptimalkan potensi siswa
- 3) Menciptakan suasana yang kondusif untuk keefektifan seluruh kegiatan sekolah
- 4) Mengembangkan budaya kompetensi bagi peningkatan prestasi siswa
- 5) Mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan tugas kependidikan dan keguruan
- 6) Melestarikan dan mengembangkan bidang religi, olahraga, seni dan budaya
- 7) Mewujudkan lingkungan sekolah sehat, indah dan nyaman sesuai dengan konsep wawasan wiyatamandala
- 8) Mengembangkan pribadi yang cinta bangsa dan tanah air.

c) Tujuan sekolah

- 1) Sekolah dapat mewujudkan sekolah percontohan dibidang akademik dan religi
- 2) Sekolah dapat mewujudkan organisasi sekolah yang terus belajar (*learning organization*) menuju kedewasaan

- 3) Sekolah dapat mewujudkan fasilitas sekolah yang relevan, mutakhir dan berwawasan ke depan
- 4) Sekolah dapat mewujudkan pembiayaan pendidikan yang memadai, wajar, adil dan transparan
- 5) Sekolah dapat mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional
- 6) Sekolah dapat mewujudkan manajemen kepemimpinan yang berwibawa
- 7) Sekolah dapat mewujudkan kemampuan seni dan olahraga yang tangguh dan kompetitif
- 8) Sekolah dapat mewujudkan sekolah wiyatamandala yang memberi kenikmatan bagi seluruh warga sekolah
- 9) Sekolah dapat mewujudkan sekolah sehat
- 10) Sekolah dapat mewujudkan kepramukaan yang menjadi suri tauladan
- 11) Sekolah dapat mewujudkan kemampuan KIR yang inovatif dan kompetitif
- 12) Sekolah dapat mewujudkan nilai-nilai agama dalam keseharian peserta didik
- 13) Sekolah dapat mewujudkan solidaritas antar warga di sekitar lingkungan sekolah.¹

c. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Kelengkapan suatu sarana dan prasaran selain

¹ Dokumentasi Pesantren Moderen Datok Sulaiman (PMDS) Putri Palopo, 21 Oktober 2020.

sebagai kebutuhan dalam meningkatkan kualitas alumninya, dan akan menambah persentasi sekolah dimana orang tua peserta didik dapat melanjutkan studi keperguruan tinggi. Proses belajar mengajar tidak akan maksimal jika tanpa dukungan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai.

Sarana dan prasarana yang dimaksudkan yaitu segala fasilitas yang digunakan dalam pembelajaran di dalam lembaga tersebut sebagai pendukung dalam pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu. Sarana dan prasarana berfungsi untuk membantu dalam proses pembelajaran di SMP PMDS Putri Palopo khususnya pada saat proses belajar mengajar di dalam kelas, serta sarana yang lengkap akan menjamin tercapainya tujuan pembelajaran.

d. Keadaan Guru

Guru adalah faktor yang sangat penting dalam pendidikan. Sebagai subjek ajar, guru memiliki peranan dalam merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi terhadap proses pendidikan yang telah dilakukan. Dalam menjalankan semua tugasnya sebagai pendidik, salah satu fungsi yang dimiliki seorang guru yakni fungsi moral. Dalam menjalankan semua aktivitas pendidikan fungsi moral harus senantiasa dijalankan dengan baik.

IAIN PALOPO

2. Hasil Analisis Data

a. Validitas Instrumen

Sebelum angket digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih 3 validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli yang dimaksud ada pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Validator Instrumen Penelitian

NO	Nama	Pekerjaan
1	Nur Rahmah, M.Pd.	Dosen
2	Abdul Rahim Karim, M.Pd.	Dosen
3	Alia Lestari, S.Si., M.Si.	Dosen

Pada validasi isi digunakan rumus *Aiken's*, adapun dari validasi yang dilakukan oleh ketiga validator adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2 Validitas Data Angket untuk Penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Validator	item 1		item 2		item 3		item 4		item 5		item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3
Validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 3	4	3	2	1	3	2	3	2	4	3	4	3
Σs	7		5		6		7		8		8	
V	0,78		0,56		0,67		0,78		0,89		0,89	

Sumber : olah data *excel* tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai rata-rata dari V (*Aiken's*) sebesar 0.759 Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interpretasi, dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interpretasi
0,00-0,199	Sangat tidak valid
0,20-0,399	Tidak valid
0,40-0,599	Kurang valid
0,60-0,799	Valid
0,80-1,00	Sangat valid

Berdasarkan tabel tersebut disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) dari validitas isi gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan memadai (valid).

Tabel 4.4 Validitas Data Angket untuk Penelitian Iklim Sekolah

Validator	item 1		item 2		item 3		item 4		item 5		item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2
Validator 3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3
Σs	7		6		7		6		7		7	
V	0,78		0,67		0,78		0,67		0,78		0,78	

Sumber : olah data *excel* tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh nilai rata-rata dari V (*Aiken's*) sebesar 0.741. Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interpretasi, dapat dilihat pada tabel 4.3 bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) dan validitas isi iklim sekolah dapat dikatakan memadai (valid).

Tabel 4.5 Validitas Data Angket untuk Penelitian Kepuasan Kerja Guru

Validator	item 1		item 2		item 3		item 4		item 5		item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	3	2
Validator 3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3
Σs	7		5		7		6		7		7	
V	0,78		0,56		0,78		0,67		0,78		0,78	

Sumber : olah data *excel* tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh nilai rata-rata dari V (*Aiken's*) sebesar 0.722. selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interpretasi, dapat dilihat pada tabel 4.3 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) dan validitas isi kepuasan kerja guru dapat dikatakan memadai (valid).

b. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah data yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$ atau lebih besar dari r tabel.

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.835	8

Sumber : Hasil olah data SPSS ver. 20 tahun 2020

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diperoleh untuk angket gaya kepemimpinan kepala sekolah memperoleh nilai dari r sebesar 0.835. dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket gaya

kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Iklim Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.817	13

Sumber : Hasil olah data SPSS ver. 20, tahun 2020

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diperoleh untuk angket iklim sekolah memperoleh nilai dari r sebesar 0.817. dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket iklim sekolah dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.676	9

Sumber : Hasil olah data SPSS ver. 20, tahun 2020

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diperoleh untuk angket kepuasan kerja guru memperoleh nilai dari r sebesar 0.676. dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas maka angket kepuasan kerja guru dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas dengan kriteria reliabilitas tinggi.

3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deksriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi statistik deskriptif dipergunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median,

modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum dan tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

a. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 4.9 Perolehan Hasil Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

<i>Gaya Kepemimpinan</i>	
Mean	79,47530864
Standard Error	1,675148376
Median	80,55555556
Mode	86,11111111
Standard Deviation	12,3097763
Sample Variance	151,5305924
Kurtosis	-0,892711098
Skewness	-0,141280788
Range	41,66666667
Minimum	58,33333333
Maximum	100
Sum	4291,666667
Count	54

Sumber data: *Microsoft excel 2010*

Tabel 4.10 kategorisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
82.3-100	Sangat Baik	24	44%
62.6-82.3	Baik	24	44%
43.8-62.5	Cukup Baik	6	11%
25.0-43.8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		54	100%

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh peneliti yang berkaitan dengan skor variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah maka diperoleh gambaran distribusi skor sebesar 79,47 jika skor dikelompokkan menjadi 4 kategori maka diperoleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori “baik”. Hal tersebut sesuai dengan tabel 4.10.

b. Iklim sekolah

Tabel 4.11 Perolehan Hasil Iklim Sekolah

<i>Iklim sekolah</i>	
Mean	79,73856209
Standard Error	0,950387658
Median	78,67647059
Mode	80,88235294
Standard Deviation	6,98389446
Sample Variance	48,77478183
Kurtosis	-0,152868522
Skewness	0,542311698
Range	26,47058824
Minimum	67,64705882
Maximum	94,11764706
Sum	4305,882353
Count	54

Sumber data: *Microsoft Exel 2010*

Tabel 4.12 Kategorisasi Iklim Sekolah

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
82.3-100	Sangat Baik	13	24%
62.6-82.3	Baik	41	75%
43.8-62.5	Cukup Baik	0	0%
25.0-43.8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		54	100%

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh peneliti yang berkaitan dengan skor variabel iklim sekolah maka diperoleh gambaran distribusi skor sebesar 79,73 jika skor dikelompokkan menjadi 4 kategori maka diperoleh iklim sekolah dalam kategori “baik”. Hal tersebut sesuai dengan tabel 4.12.

c. Kepuasan Kerja Guru

Tabel 4.13 Perolehan Hasil Kepuasan Kerja Guru

<i>kepuasan kerja guru</i>	
Mean	80,05050505
Standard Error	1,264054843
Median	75
Mode	75
Standard Deviation	9,288868114
Sample Variance	86,28307085
Kurtosis	-0,875223971
Skewness	0,722409243
Range	31,81818182
Minimum	65,90909091
Maximum	97,72727273
Sum	4322,727273
Count	54

Sumber data: *Microsoft Exel 2010*

Tabel 4.14 Kategorisasi Kepuasan Kerja Guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
82.3-100	Sangat Baik	16	29%
62.6-82.3	Baik	38	70%
43.8-62.5	Cukup Baik	0	0%
25.0-43.8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		54	100%

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh peneliti yang berkaitan dengan skor variabel kepuasan kerja guru maka diperoleh gambaran distribusi skor sebesar 80,05 jika skor dikelompokkan menjadi 4 kategori maka diperoleh kepuasan kerja guru dalam kategori “baik”. Hal tersebut sesuai dengan tabel 4.14.

4. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas *kolmogorov smirnov* yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik dengan tujuan untuk mengetahui nilai berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai yang berdistribusi normal. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji ini yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil normalitas *kolmogorov smirnov* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.47194498
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.773
Asymp. Sig. (2-tailed)		.589

Sumber data: Menggunakan SPSS Ver 20. Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas *kolmogorov smirnov* diketahui nilai signifikansi $0,589 > 0,05$ maka nilai berdistribusi normal.

2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas perlu diuji agar yakin bahwa kelompok-kelompok yang membentuk sampel berasal dari populasi yang *homogeny*. Interpretasi uji homogenitas yaitu jika nilai signifikansi (Sig) *Based on mean* > 0.05 maka data tersebut sama atau homogen.

Tabel 4.16 Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
gaya kepemimpinan kepala sekolah	1,466	7	45	,204
iklim sekolah	,454	7	45	,862

Sumber : Olah data SPSS ver 20 tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut maka nilai signifikan $0.204 > 0.05$ ini berarti bahwa data tersebut homogeny.

3) Uji Linearitas

Adapun hasil uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan kerja guru * gaya kepemimpinan kepala sekolah	Between Groups	(Combined)	2951.473	11	268.316	7.236	.000
		Linearity	2238.431	1	2238.431	60.368	.000
		Deviation from Linearity	713.043	10	71.304	1.923	.069
	Within Groups		1557.342	42	37.080		
	Total		4508.815	53			

Sumber data: SPSS ver 20. Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel Anova di atas, diketahui bahwa nilai sig. *Deviation From Linearity* sebesar 0,069. Karena sig. $0,069 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada dampak linear secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan variabel kepuasan kerja guru (Y).

Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas Iklim Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja guru * Iklim sekolah	Between Groups	(Combined)	2737.174	13	210.552	4.754	.000
		Linearity	2187.817	1	2187.817	49.396	.000
		Deviation from Linearity	549.357	12	45.780	1.034	.439
	Within Groups		1771.640	40	44.291		
	Total		4508.815	53			

Sumber data: SPSS ver 20. Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel Anova di atas, diketahui bahwa nilai sig. *Deviation From Linearity* sebesar 0,439. Karena sig. $0,439 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada dampak linear secara signifikan antara variabel iklim sekolah (X_2) dengan variabel kepuasan kerja guru (Y).

4) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memahami persyaratan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui multikolinieritas atau tidak antara variabel bebas. Untuk mengetahui hubungan multikolinieritas, diuji menggunakan *software SPSS for windows ver. 20*, dapat diketahui melalui tabel *coefficients* pada kolom *collinearity statistics*. Apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan > 0.1 dan *VIF* menunjukkan < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan < 0.1 dan *VIF* menunjukkan > 10 , maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.19 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,994	8,850		,451	,654		
	gaya kepemimpinan	,353	,073	,471	4,857	,000	,735	1,361
	iklim sekolah	,604	,129	,454	4,687	,000	,735	1,361

Sumber : olah data SPSS ver 20 tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah memiliki nilai *tolerance* > 0,100 dan nilai VIF < 10,00, sehingga semua variabel independen bebas dari multikolinearitas.

5. Uji Hipotesis H_1 dan H_2 menggunakan Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y sehingga dapat diketahui hipotesis diterima atau ditolak. Pada pengujian ini jika nilai $\text{sig} < 0,05$, atau $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh, sebaliknya Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y. Adapun T_{tabel} dalam pengujian ini yaitu 1,675 dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.20 Hasil Uji t untuk Variabel X_1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,209	5,926		6,448	0,000
	gaya kepemimpinan kepala sekolah	0,528	0,074	0,705	7,160	0,000
a. Dependent Variable: kepuasan kerja guru						

Sumber : olah data SPSS ver 20 tahun 2021

Berdasarkan hasil uji t dari tabel 4.20, diketahui nilai Sig. untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 7,160 > T_{tabel} 1,675$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah berdampak terhadap kepuasan kerja guru.

Tabel 4.21 Hasil Uji t Variabel X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,321	10,584		0,597	0,553
	iklim sekolah	0,926	0,132	0,697	7,001	0,000
a. Dependent Variable: kepuasan kerja sekolah						

Sumber : olah data SPSS ver 20 tahun 2021

Berdasarkan hasil uji t dari tabel 4.21, diketahui nilai Sig. untuk variabel iklim sekolah adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 7,001 > T_{tabel} 1,675$,

sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya iklim sekolah berdampak terhadap kepuasan kerja guru.

6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

a. Uji Hipotesis H_3 menggunakan Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y), pada uji ini variabel independen (X_1 dan X_2) dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) ketika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, sebaliknya tidak terdapat pengaruh ketika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$. Adapun rumus untuk mencari F_{tabel} sebagai berikut: $F_{tabel} = (K; N-K)$ jadi F_{tabel} pada penelitian ini ialah: $F_{tabel} = (2; 54-2) = 3,18$ dapat dilihat pada lampiran 5.

Ket : N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel X

Untuk melihat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru, digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS ver. 20, hasil seperti termuat pada tabel berikut ini.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,994	8,850		0,451	0,654
	gaya kepemimpinan kepala sekolah	0,353	0,073	0,471	4,857	0,000
	iklim sekolah	0,604	0,129	0,454	4,687	0,000

Dari data yang terlihat pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta regresi linear berganda 3,994 nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah 0,353, nilai koefisien regresi iklim sekolah 0,604. Dengan mengacu pada rumus persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$, maka dapat dibentuk persamaan regresinya yaitu: $Y = 3,994 + 0,353.X_1 + 0,604.X_2$ menunjukkan peningkatan satu poin atas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama maka kepuasan kerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 38,082.

Selanjutnya untuk mengukur tingkat nyata pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru dilakukan uji F. Pada uji ini ada satu perumusan hipotesis, yaitu $H_3 =$ gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah berdampak secara simultan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil uji simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2921,879	2	1460,940	46,951	,000 ^b
	Residual	1586,936	51	31,116		
	Total	4508,815	53			

Sumber : Olah data SPSS ver 20 tahun 2021

Berdasarkan output tersebut diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $46,951 > F_{tabel} 3,18$, sehingga terdapat dampak antara variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y , yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP PMDS Putri Palopo yaitu terdapat dampak antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) di SMP PMDS Putri Palopo. Pengujian ini menggunakan analisis regresi dengan bantuan program *SPSS versi 20*. Diuji melalui Uji t dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 7,160 > t_{tabel} 1,675$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai cara atau gaya yang diterapkan dalam memimpin bawahannya. Pemimpin mempunyai sifat, watak, kebiasaan dan kepribadian sendiri yang khas dalam dirinya. Sehingga tingkah laku dan gaya yang diterapkan membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi anggota atau bawahannya. Suatu bentuk atau gaya kepemimpinan satu atau lebih perilaku diimplementasikan sebagai pendukung dalam memimpin. Adapun gaya kepemimpinan yang sering diterapkan pada diri seorang pemimpin yaitu gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *laissez faire*.

Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan perasaan seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

2. Dampak iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP PMDS Putri Palopo yaitu terdapat dampak antara iklim sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) di SMP PMDS Putri Palopo. Pengujian ini menggunakan analisis regresi dengan bantuan program *SPSS versi 20*. Diuji melalui Uji t dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 7,001 > t_{tabel} 1,675$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Iklim sekolah mengacu pada hati dan jiwa sekolah, sifat psikologis dan kelembagaan yang membuat sekolah memiliki kepribadian yang relatif abadi yang dialami oleh semua anggota yang menjelaskan persepsi kolektif tentang perilaku rutin dan akan mempengaruhi sikap dan perilaku sekolah. Iklim sekolah sebagai suatu suasana atau kualitas dari sekolah untuk membantu individu masing-masing merasa berharga secara pribadi dan dapat membantu terciptanya suatu perasaan baik terhadap segala sesuatu di sekitar lingkungan sekolah. Sekolah sebagai sebuah organisasi, manajemennya dipimpin oleh seorang kepala sekolah. Faktor kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala hal yang ditemui di lingkungan kerja. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada perbedaan antara sesuatu yang dianggap diperoleh dan apa yang dicapai.

3. Dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di SMP PMDS Putri Palopo diperoleh hasil penelitian bahwa terdapat dampak secara simultan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP PMDS Putri Palopo. Pengujian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS versi 20*. Diuji melalui Uji F (Uji Simultan) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 46,951 > F_{tabel} 3,18$, sehingga terdapat dampak antara variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima hingga hipotesis diterima.

Pemimpin atau kepala sekolah terus meningkatkan kemampuannya dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat digunakan dalam memimpin bawahannya. Dengan adanya peningkatan gaya kepemimpinan maka, kepala sekolah dapat meningkatkan kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Kepala sekolah sebagai pemimpin mampu menyesuaikan antara perilaku atau gaya kepemimpinan dengan iklim sekolah atau kondisi lingkungan sekolah agar bawahannya mendapatkan kepuasan kerja yang baik, karena ketika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada maka hasil yang baik akan dicapai dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disebutkan terlihat bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah sangatlah penting digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah memiliki dampak simultan terhadap kepuasan kerja guru karena gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik guru. Karena guru memiliki karakteristik yang berbeda-beda akan

mendapatkan perlakuan yang berbeda pula sesuai dengan tingkat kepuasan yang dicapai dalam bekerja.



IAIN PALOPO

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah ditemukan pada bab IV maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMP PMDS Putri Palopo yang mengerakkan bawahannya (guru) untuk mengerjakan tugasnya mampu mengarahkan dan mengatur guru tersebut, sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah diterapkan. Kepala sekolah selaku pemimpin benar-benar menjalin komunikasi aktif dan setiap saat mengadakan evaluasi. Perilaku atau gaya pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok atau bawahannya dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan akan menjadi dampak untuk menciptakan kepuasan kerja yang maksimal. Berdasarkan penelitian kuantitatif, hasil olah data dari penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan uji parsial (uji t) pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 7,160 > T_{tabel} 1,675$ sehingga, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah berdampak terhadap kepuasan kerja guru sesuai dengan hipotesis yang dituliskan.
2. Hasil dari analisis regresi menggunakan uji parsial (uji t) pada variabel iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$

dan nilai $T_{hitung} 7,001 > T_{tabel} 1,675$ sehingga, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya iklim sekolah berdampak terhadap kepuasan kerja guru.

3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMP PMDS Putri Palopo dalam mengarahkan anggotanya (guru) sangat berperilaku yang konsisten ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan dengan baik dengan mengatur dan menata keadaan sekolah atau suasana sekolah menjadi efektif serta menciptakan hasil dari segala kegiatan yang meningkatkan lingkungan organisasi sekolah dengan tanggung jawab dan memenuhi kebutuhan bawahannya dengan baik sehingga tercipta kepuasan kerja yang optimal. Berdasarkan penelitian ini hasil olah data dari analisis regresi berganda dengan menggunakan uji simultan (uji F) yang dilakukan oleh peneliti maka diperoleh nilai signifikan untuk dampak X_1 dan X_2 terhadap Y secara simultan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $46,951 > F_{tabel} 3,18$, sehingga gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah berdampak terhadap kepuasan kerja guru secara simultan yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima hingga hipotesis diterima.

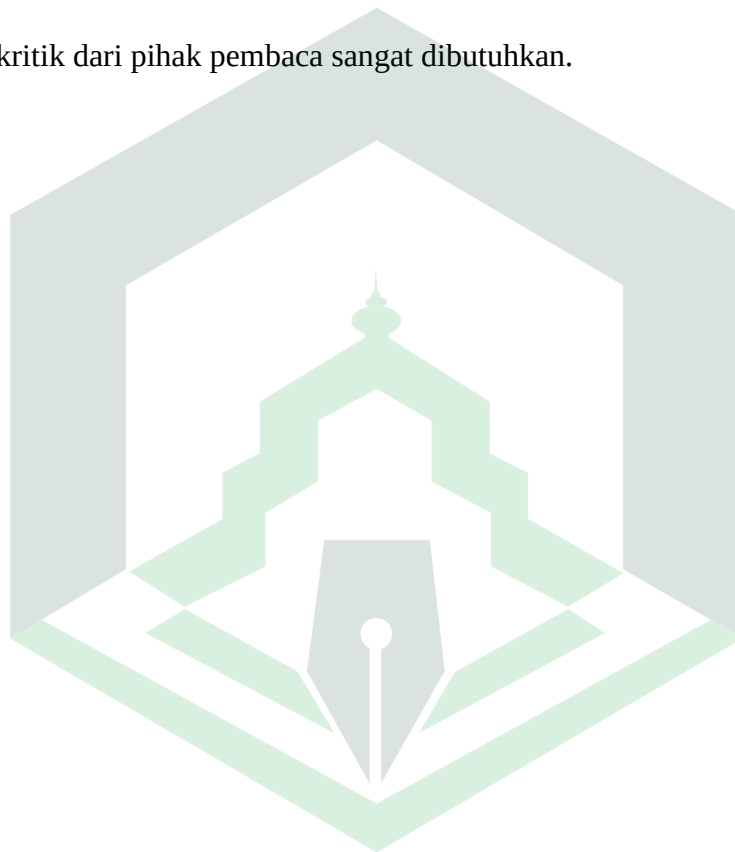
B. Saran

Setelah melakukan penelitian maka peneliti memberikan saran-saran terhadap pihak sekolah di SMP PMDS Putri Palopo.

1. Kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer dalam sebuah pendidikan harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi dan memahami nilai dan norma yang menjadi dasar pembentukan iklim sekolah yang positif di sekolah. Untuk selanjutnya, kepala sekolah juga mampu untuk

mengimplementasikan nilai dan norma tersebut dalam bentuk program dan kegiatan yang nyata sesuai dengan bidang yang ada di sekolah agar kepuasan kerja guru lebih meningkat lagi dalam melaksanakan tugasnya.

2. Dengan adanya penelitian ini memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti dan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna maka saran dan kritik dari pihak pembaca sangat dibutuhkan.



IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Yassin Sheikh Ali, Abdulkadir Mohamud Dahie. *Leadership Style and Teacher Job Satisfaction: Empirical Survey*, 2010.Vol.5, No.8
- Abid Hussain Ch, Saghir Ahmad, Misbah Malik dan Ayesha Batool. *Principals' Leadership Styles and Teachers' Job Satisfaction*, 2017.Vol. 39, No.3
- Andri Gumelar Permana, *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru*, Yogyakarta: universitas muhammadiyah, 2014
- Basilius Redan Werang, *Pengaruh Keterampilan Managerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Kristen di Kabupaten Boven Digoel*, 2018, Vol.5, no.2
- Danim Sudarwan. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004
- Donni Juni Priansa. *Manajemen Pelayanan Prima*. Cet I;Bandung: Alfabeta, 2017
- E. Mulyasa. *Kepala Sekolah Profesional*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2003
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Kencana Perdata Media Group, 2011
- Gunbayi, Ilhan. 2007, *School Climate and Teacher's Perceptions on Climate Factors : Research Into Nine Urban High Schools*, (The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET)
- Hasan M. Iqbal. *Pokok-pokok Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta:Ghalia Indonesia, 2002
- Hadari Nawawi & M. Martini Hadari. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada Univessity Press, 1995
- Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada Univessity Press, 2003
- Hersey. *Pola Dasar Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2004
- [Http://meetabied.wordpress.com/2009/12/24/gaya-kepemimpinan](http://meetabied.wordpress.com/2009/12/24/gaya-kepemimpinan)
- Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT Grafindo Persada, 2005

- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- M. Subana dan Sudrajat. *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; Bandung: Pustaka Setia, 2005
- Miftah Toha. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1983
- Milner, Karen dan Khoza, Hariet. *A Comparison of Teachers Stress and Scholl Climate Across School with Different Matric Success Rate*, *South African Journal of Educational*, 2008
- Moss, R.H. *Evaluating Educational Environments. Procedures, Measures, Findings, and Policy Implications*, San Fransisco: Jossey-Bass, 1979
- Pretorius, Stephanus dan Villiers, Elsabe de. *Educators Perceptions of School Climate and Health in Selected Primary School*, (*South African Journal of Educational*), 2009
- Ridwan dan Sunarto. *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2010
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: CV Alfabeta, 2007
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009
- Sondang P. Siagian. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1994
- *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004
- Sorenson, Ricard D, dan Goldmith, Llyod M. *The Principal's Guide to Managing School Personel*, (Corwin Press), 2008
- Stichter dan Kenneth. *Student School Climate Perceptions as a Measure of School District Goal Attainment*, (*Journal of Educational Research & Policy Studies*), 2008
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014
- Suharsimi Arikunto. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010
- *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016
- Syaifuddin Azwar. *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013

Tubbs, JE, dan Garner, M. *The Impact of School Climate on School Outcomes, (Journal Of College Teaching and Learning)*, 2008

Winarno Surahmat. *Pengantar Penelitian Ilmiah Besar, Metode, Teknik*, Bandung: Transito, 1990

Yulia Rachmawati. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru*, (Skripsi : Semarang, IKIP Veteran Semarang, 2013) diakses tanggal 25 Desember 2018.



IAIN PALOPO

RIWAYAT HIDUP



Endang Eriyanti, lahir di kaluku pada tanggal 02 Februari 1997.

Penulis merupakan anak keempat dari lima bersaudara dari pasangan Sumianto Fahri dan Harliana. Alamat penulis di Desa Kaluku, Kec. Sukamaju, Kab. Luwu Utara, Provinsi Sulawesi

Selatan. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jln. Garuda No.20 Perumnas Rampoang. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 164 Kaluku, kemudian ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di sekolah menengah pertama pada SMP Negeri 1 Sukamaju sampai pada tahun 2013. Dan pada tahun 2013 melanjutkan jenjang pendidikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Sukamaju sampai pada tahun 2016. Setelah lulus pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dan mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.

IAIN PALOPO

L

A

M

P

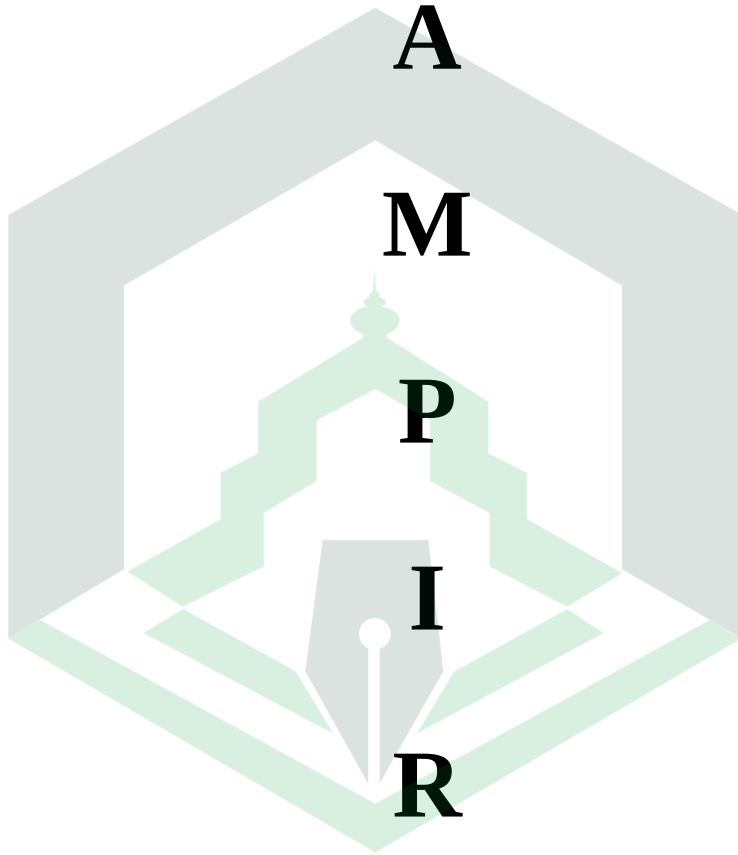
I

R

IAIN PALOPO

A

N



Lampiran 1

INSTRUMEN PENELITIAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Identitas Responden

1. Nama :
2. No Responden : (diisi oleh peneliti)
3. Jenis Kelamin : (Pria/Wanita)
4. Tempat dan tanggal lahir :
5. Lama masa kerja :

Petunjuk Pengisian:

Berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling mereflesi jawaban Bapak/Ibu pada setiap pernyataan. Instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah disusun dengan menggunakan skala likert, terdiri 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS) dan Tidak Setuju (TS).

Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Kepala sekolah tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengajukan saran dalam pengambilan keputusan				
2	Kepala sekolah menerima saran dan masukan dari bawahan				
3	Kepala sekolah tidak melibatkan bawahannya dalam perencanaan dan pelaksanaan program untuk mencapai tujuan organisasi				
4	Kepala sekolah sepenuhnya memberikan tanggungjawab kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa intervensi dari pimpinan				
5	Kepala sekolah tidak memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi				
6	Kepala sekolah sepenuhnya mengambil keputusan tanpa mengindahkan saran atau pendapat dari bawahan				

7	Kepala sekolah membuat keputusan bersama dengan mempertimbangkan saran, masukan dan pendapat bawahan demi pencapaian suatu tujuan organisasi				
8	Kepala sekolah senang mendengarkan kritik, saran dan pendapat dari bawahannya sebagai masukan dalam membuat keputusan				
9	Kepala sekolah selalu mengambil keputusan sendiri tanpa meminta pendapat dari bawahan				



IAIN PALOPO

Lampiran 2

INSTRUMEN PENELITIAN IKLIM SEKOLAH

Identitas Responden

1. Nama :
2. No Responden : (diisi oleh peneliti)
3. Jenis Kelamin : (Pria/Wanita)
4. Tempat dan tanggal lahir :
5. Lama masa kerja :

Petunjuk Pengisian:

Berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Bapak/Ibu pada setiap pernyataan. Instrumen iklim sekolah disusun dengan menggunakan skala likert, terdiri 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS) dan Tidak Setuju (TS).

Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Kepala sekolah tidak menolong para bawahan jika ada kesulitan				
2	Kepala sekolah berupaya memotivasi bawahannya dengan menggunakan kritik yang konstruktif				
3	Kepala sekolah terus menerus memantau semua aspek perilaku guru di sekolah				
4	Kepala sekolah tidak membebani guru dengan pekerjaan administratif yang mengganggu tanggung jawab mengajar				
5	Perilaku kepala sekolah yang diarahkan kepada kebutuhan sosial dan prestasi kerja				
6	Perilaku guru yang terbuka kepada kepala sekolah				
7	Kepala sekolah selalu memperhatikan atau mengawasi kegiatan guru				
8	Perilaku kepala sekolah yang kaku dalam mengatur para bawahannya				
9	Perilaku kepala sekolah yang membatasi pekerjaan guru dari pada memfasilitasi aspek kegiatan				

10	Kepala sekolah tidak memberikan contoh kepada para guru melalui kerja keras dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah				
11	Kepala sekolah tidak melakukan interaksi kepada para guru secara profesional				
12	Kepala sekolah tidak saling menghormati sesama anggota bawahannya				
13	Perilaku guru yang diarahkan untuk membantu siswa dalam mengembangkan intelektual dan sosial				
14	Perilaku guru yang kurang fokus dalam bekerja				
15	Kepala sekolah membantu satu sama lain baik secara individu maupun secara kelompok				
16	Kepala sekolah berguna bagi kegiatan profesional dalam mengembangkan kepuasan kerja guru				
17	Guru bekerja tidak ekstra keras untuk memastikan keberhasilan siswa di sekolah				



IAIN PALOPO

Lampiran 3

INSTRUMEN PENELITIAN KEPUASAN KERJA GURU

Identitas Responden

1. Nama :
2. No Responden : (diisi oleh peneliti)
3. Jenis Kelamin : (Pria/Wanita)
4. Tempat dan tanggal lahir :
5. Lama masa kerja :

Petunjuk Pengisian:

Berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi jawaban Bapak/Ibu pada setiap pernyataan. Instrumen kepuasan kerja guru disusun dengan menggunakan skala likert, terdiri 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS) dan Tidak Setuju (TS).

Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Kepala sekolah menimbulkan frustrasi yang berakibat pada tingkat kepuasan yang rendah kepada bawahan				
2	Pekerjaan yang diberikan oleh kepala sekolah tidak menarik karena sangat teknis dan representatif				
3	Kepala sekolah tidak memperlakukan bawahannya secara adil				
4	Pekerjaan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada bawahannya menuntut imajinasi, inovasi dan kreativitas dalam pelaksanaan tugas				
5	Kepala sekolah tidak menyediakan sarana prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan				
6	Kepala sekolah tidak menyukai salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan yang dilakukan oleh bawahan				

7	Interaksi yang dilakukan kepala sekolah berbeda dalam satu satuan kerja				
8	Keberhasilan kepala sekolah dalam organisasi sangat ditentukan oleh interaksi antara orang-orang yang terdapat dalam suatu satuan kerja				
9	Kepala sekolah mengutamakan persepsi keadilan yang dikaitkan dengan hal pengupahan dan penggajian para bawahannya				
10	Kepala sekolah berinteraksi positif antara rekan setingkat yang melakukan kegiatan				
11	Selain efisiensi, kepala sekolah juga membutuhkan efektivitas dan produktivitas kerja dalam organisasi yang diperlukan untuk kondisi kerja yang mendukung				



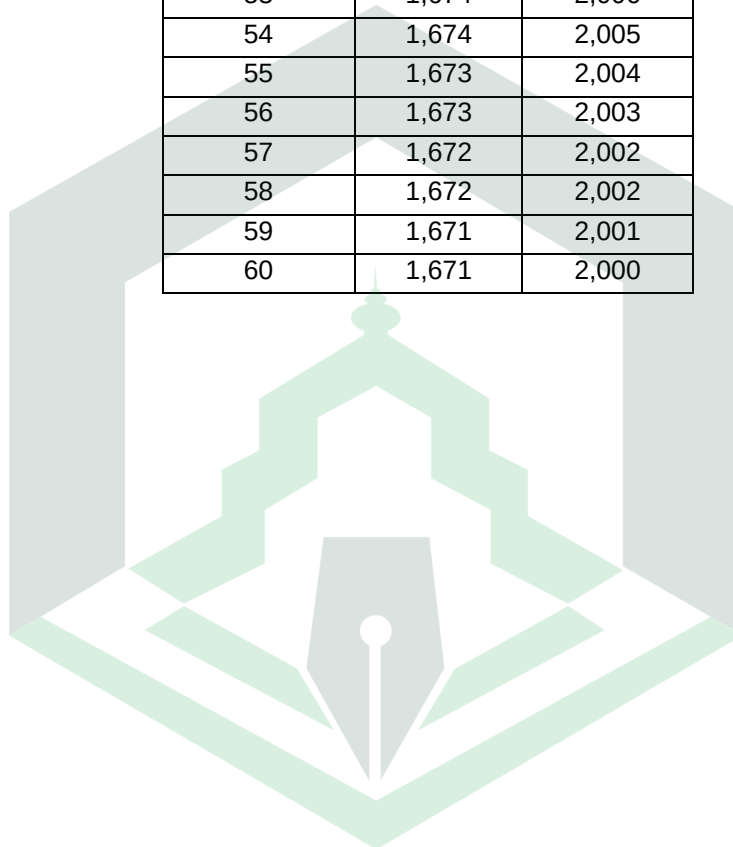
IAIN PALOPO

Lampiran 3

Tabel Uji t

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6,314	12,706
2	2,920	4,303
3	2,353	3,182
4	2,132	2,776
5	2,015	2,571
6	1,943	2,447
7	1,895	2,365
8	1,860	2,306
9	1,833	2,262
10	1,812	2,228
11	1,796	2,201
12	1,782	2,179
13	1,771	2,160
14	1,761	2,145
15	1,753	2,131
16	1,746	2,120
17	1,740	2,110
18	1,734	2,101
19	1,729	2,093
20	1,725	2,086
21	1,721	2,080
22	1,717	2,074
23	1,714	2,069
24	1,711	2,064
25	1,708	2,060
26	1,706	2,056
27	1,703	2,052
28	1,701	2,048
29	1,699	2,045
30	1,697	2,042
31	1,696	2,040
32	1,694	2,037
33	1,692	2,035
34	1,691	2,032
35	1,690	2,030
36	1,688	2,028
37	1,687	2,026
38	1,686	2,024
39	1,685	2,023
40	1,684	2,021
41	1,683	2,020
42	1,682	2,018

43	1,681	2,017
44	1,680	2,015
45	1,679	2,014
46	1,679	2,013
47	1,678	2,012
48	1,677	2,011
49	1,677	2,010
df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
51	1,675	2,008
52	1,675	2,007
53	1,674	2,006
54	1,674	2,005
55	1,673	2,004
56	1,673	2,003
57	1,672	2,002
58	1,672	2,002
59	1,671	2,001
60	1,671	2,000



IAIN PALOPO

Lampiran 4

Tabel Uji F

$\alpha =$ 0,05	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 8	199,500	215.70 7	224,583	230,162	233.98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097

Lampiran 5

DOKUMENTASI

