

**KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA GURU SMK NEGERI DI KECAMATAN
LUBUK BASUNG”**

TESIS



Oleh:

ZEDRI FORMEN
NIM : 1103545

**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama : Zedri Formen

NIM : 1103545

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd
Pembimbing I

Prof. Hj. Nurhizrah Gistituati, M.Ed,Ed.D
Pembimbing II

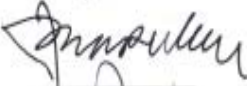
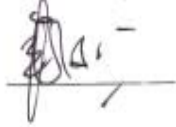
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. Mukhaiyar
NIP. 19500612 197603 1 005

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
NIP. 19550921 198303 1 004

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. Eri Barlian, M.Si.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **ZEDRI FORMEN**

NIM. : 1103545

Tanggal Ujian : 24 - 7 - 2013

ABSTRACT

Zedri Formen (2013). The contribution of the principal's leadership style and work environment on job satisfaction of teachers in SMK in Lubuk Lubuk Basung Agam District. Thesis. Graduate Program, State University of Padang.

Teacher job satisfaction is one of the factors that will determine the effectiveness in improving the learning process in schools. Based on the initial survey of some of the teachers at SMK Lubuk Lubuk Basung in Agam district, teachers have indicated low job satisfaction. This phenomenon is closely linked to the alleged principal's leadership style factors and work environment that is less conducive teachers. This study is intended to reveal the contribution of the principal's leadership style and work environment on job satisfaction of teachers in SMK in Lubuk Basung Agam District.

The hypothesis tested in this study were: 1) the principal's leadership style contribute to teachers' job satisfaction, 2) work environment contribute to job satisfaction of teachers, 3) the principal's leadership style and work environment together contribute to job satisfaction of teachers.

The study population was all teachers in the district SMK Lubuk Basung Agam, amounting to 126 teachers. 54 samples are taken with a proportional stratified random sampling technique, the determination of employment status and years of service as the population strata. The instrument used for data collection was a questionnaire Likert scale model, which has proven the validity and reliability. To test the hypothesis used correlation and regression analysis.

Hypothesis testing results show that the third hypothesis is acceptable, the principal's leadership style and work environment either individually or jointly contribute to job satisfaction of teachers. The findings of this study indicate that the principal's leadership style variables accounted for 23,7% of the teacher job satisfaction, work environment variables accounted for 35,7% of the teacher job satisfaction. Taken together these two variables accounted for 47,6 % of the teacher job satisfaction. Concluded that the two independent variables have an important role and contribute significantly to job satisfaction of teachers in addition to other factors that are not discussed in this study. In other words the teacher job satisfaction can be improved through effective school leadership styles and conditions conducive working environment. Of research findings suggested to the head of State in SMK Lubuk Basung Agam District and all parties involved to pay attention to these two factors, namely the principal's leadership style and working conditions of teachers in improving job satisfaction.

ABSTRAK

Zedri Formen (2013). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri Di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam. Tesis. Program Pascasarjana, Universitas Negeri Padang.

Kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan dalam meningkatkan efektifitas proses pembelajaran di sekolah. Berdasarkan survei awal terhadap beberapa orang guru pada SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam, terindikasi guru memiliki kepuasan kerja yang rendah. Fenomena ini diduga berhubungan erat dengan faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja guru yang kurang kondusif. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan besarnya kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri se Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: 1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, 2) Lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, 3) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam yang berjumlah 126 orang guru. Sampel penelitian sebanyak 54 orang yang diambil dengan teknik *stratified proportional random sampling*, dengan penetapan status kepegawaian dan masa kerja sebagai strata populasinya. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket model skala *Likert*, yang telah teruji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis korelasi dan regresi.

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dapat diterima, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi sebesar 23,7% terhadap kepuasan kerja guru, variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 35,7% terhadap kepuasan kerja guru. Secara bersama-sama kedua variabel berkontribusi sebesar 47,6 % terhadap kepuasan kerja guru. Disimpulkan bahwa kedua variabel bebas memiliki peranan penting dan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru disamping faktor-faktor lain yang tidak dibicarakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan melalui efektifitas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Dari temuan penelitian disarankan kepada kepala SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam dan semua pihak yang terlibat untuk memperhatikan kedua faktor yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis berjudul **“Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam”** ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pula pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hokum yang berlaku.

Padang, Juli 2013
Saya yang menyatakan

ZEDRI FORMEN
Nim : 1103545

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur disampaikan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya serta hidayahNya yang memberikan kekuatan pada penulis, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan sebagai wujud dari akumulasi pengetahuan yang penulis dapatkan selama mengikuti studi pada program Pascasarjana (S2) Universitas Negeri Padang.

Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan, dengan judul **“Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam”**. Dalam melakukan penelitian dan penyelesaian tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga tulisan ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang diharapkan. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd dan ibu Prof.Hj.Nurhizrah Gistituati, M.Ed, Ed.D, sebagai Dosen pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dari awal hingga selesainya penelitian dan penulisan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, Bapak Prof. Dr. H.Rusdinal, M.Pd dan Bapak Prof. Dr. Eri Barlian, M.S selaku tim penguji.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan beserta staf yang telah memberikan berbagai kemudahan dalam proses penelitian guna menyelesaikan penulisan tesis ini.
4. Ketua Program studi Administrasi Pendidikan yang telah memberikan masukan kepada penulis dalam rangka menyelesaikan perkuliahan.
5. Bapak Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan sarana dan prasarana kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan.
6. Dosen dan Karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam rangka menyelesaikan perkuliahan dan penelitian.

7. Kepala Sekolah dan guru-guru SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung yang telah memberikan bantuan moril pada penulisan dan penyelesaian tesis ini.
8. Teristimewa keluarga tersayang, istri tercinta Melia Sumirda, SS dengan dukungan cinta dan perhatiannya yang tulus telah memberikan kontribusi besar dalam penyelesaian tesis ini. Buah hatiku Zelia Rahmadini dan Ihasanul Qalbi dengan segala pengorbanan telah turut membantu penulis selama menyelesaikan tesis ini
9. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Program studi Administrasi Pendidikan umumnya dan khususnya kelas Bukittinggi Angkatan 2011 serta teman-teman sejawat di sekolah yang telah banyak membantu dalam diskusi demi penyelesaian tesis ini.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT, Amin....!

Akhir kata penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu kritikan dan saran-saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati.

Padang, April 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstract	i
Abstrak	ii
Persetujuan Akhir Tesis.....	iii
Persetujuan Komisi	iv
Surat Pernyataan.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	10
1. Kepuasan Kerja Guru	10
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	22
3. Lingkungan Kerja.....	32
B. Kajian Penelitian Yang Relevan	40
C. Kerangka Pemikiran	41
D. Hipotesis	43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	45
B Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
C. Definisi Operasional	49
D. Pengembangan Instrumen.....	51
E. Pengumpulan Data	57
F. Teknik Analisis Data.....	57

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian	60
1. Kepuasan Kerja Guru (Y).....	60
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	62
3. Lingkungan Kerja (X_2)	64
B. Uji Persyaratan Analisis	67
C. Pengujian Hipotesis	71
D. Pembahasan	80
E. Keterbatasan Penelitian	84

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A.Kesimpulan	86
B.Implikasi	87
C.Saran-saran	88

DAFTAR RUJUKAN	91
-----------------------------	----

LAMPIRAN	96
-----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 Populasi dan Sampel	46
Tabel 2 Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata	47
Tabel 3 Hasil Perhitungan Sampel	48
Tabel 4 Penyebaran Sampel Penelitian	49
Tabel 5 Kisi-kisi Instrumen Uji Coba	52
Tabel 6 Kisi-kisi Instrumen Setelah Uji Coba	55
Tabel 7 Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen	57
Tabel 8 Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Kerja (Y)	60
Tabel 9 Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Kepuasan kerja guru	61
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Data Gaya Kepemimpinan (X_1)	63
Tabel 11 Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	64
Tabel 12 Distribusi Frekuensi Data Lingkungan Kerja (X_2)	65
Tabel 13 Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Lingkungan Kerja	67
Tabel 14 Hasil Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2)	68
Tabel 15 Hasil Uji Homogenitas	69
Tabel 16 Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja	69
Tabel 17 Rangkuman Hasil Uji Linieritas	70
Tabel 18 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru	71
Tabel 19 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru	72
Tabel 20 Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru	73
Tabel 21 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru	74
Tabel 22 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja terhadap	

Kepuasan Kerja Guru	75
Tabel 23 Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru	75
Tabel 24 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru	77
Tabel 25 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	78
Tabel 26 Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Gambar Pola Hubungan Variabel Terikat dengan Variabel Bebas	43
2. Gambar Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Guru	61
3. Gambar Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	63
4. Gambar Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kisi-kisi instrumen penelitian sebelum uji coba	97
Lampiran 2. Instrumen uji coba penelitian	98
Lampiran 3. Data mentah uji coba penelitian	104
Lampiran 4. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian	120
Lampiran 5. Kisi-kisi instrumen penelitian	130
Lampiran 6. Instrumen penelitian	131
Lampiran 7. Data mentah penelitian	138
Lampiran 8. Hasil Analisis SPSS	144
Riwayat Singkat Peneliti	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan, diantaranya: (1) menerbitkan UU Pendidikan No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dan UU Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, (2) berusaha melaksanakan amanah yang terdapat dalam UU No.20 seperti anggaran pendidikan, (3) meningkatkan sarana-prasarana pendidikan, dan (4) mengadakan berbagai penataran dan pelatihan. Berbagai inovasi dan program pendidikan yang lain juga telah dilaksanakan, antara lain penyempurnaan kurikulum, pengadaan buku ajar dan buku referensi, peningkatan manajemen pendidikan, serta pengadaan fasilitas lainnya. Namun berbagai indikator tetap menunjukkan bahwa kualitas pendidikan masih belum meningkat signifikan.

Guru merupakan salah satu komponen utama yang menentukan keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuannya. Guru juga merupakan aktor utama yang berkaitan langsung dengan kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Maju mundurnya pendidikan ditentukan oleh sejauh mana guru melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Oleh sebab itu dalam rangka mengefektifkan pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar harus memiliki guru yang berkualitas dan berkinerja memadai.

Sejalan dengan peranan guru di atas menurut Syaiful (2000) “guru adalah ujung tombak pendidikan yang secara langsung berintegrasi dengan anak didik,

karena itu sesungguhnya adalah penentu masa depan”. Adler (Ibrahim, 2003) mengemukakan juga bahwa “guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan anak didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah”. Sikap guru dituntut agar lebih giat dalam bekerja, dan diharapkan dapat melibatkan dirinya terhadap kemajuan dan perkembangan sekolah, serta menyumbangkan waktu yang lebih banyak untuk berfikir, berbuat, dan mengembangkan diri untuk kemajuan pendidikan. Hanya saja jika kebutuhan, harapan dan keinginan guru kurang terpenuhi, maka hal tersebut sulit untuk direalisasikan.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas atau kewajiban untuk tercapainya fungsi dan tujuan pendidikan ditentukan oleh kepuasan yang dirasakan guru dalam melaksanakan tugasnya. Siagian (2003: 297) menjelaskan bahwa seorang pegawai bekerja lebih maksimal jika motif-motif individu pegawai terpenuhi dan mereka merasa puas dalam bekerja. Seorang pegawai yang kurang memiliki kepuasan dalam melaksanakan tugas diduga sering berpengaruh terhadap tingkat dan produktifitas kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja dapat memacu prestasi kerja yang lebih baik. Oleh karena itu ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Kepuasan mengajar sebagai suatu pekerjaan merupakan masalah yang penting sebab hal ini berhubungan dengan keefektifan guru yang secara pasti mempengaruhi prestasi siswa. Kepuasan kerja guru juga berdampak pada prestasi

kerja, disiplin, kualitas kerja dari guru itu sendiri (Perie, 1997). Menurut Virginita (2009), terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Sementara itu, Gibson (dalam Virginita, 2009) menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Mengingat pentingnya kepuasan kerja guru demi pelaksanaan perannya sebagai agen pembelajaran dalam keseluruhan program pendidikan di sekolah, maka peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penting. Kepemimpinan Kepala Sekolah harus mampu menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan kepuasan kerja guru. Menurut Mifta Thoha (2001: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Jadi dengan gaya kepemimpinan yang tepat Kepala sekolah dapat mempengaruhi dan memotivasi guru agar mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin tidak seharusnya berperilaku atau memilih gaya kepemimpinannya semaunya sendiri tanpa mempertimbangkan berbagai hal yang berkaitan dengan keadaan dirinya maupun lingkungannya, baik lingkungan lembaga maupun di luar lembaga. Oleh karena itu seyogyanya kepala sekolah untuk dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja bawahan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Selain gaya kepemimpinan kepala sekolah, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah

satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Ditegaskan bahwa jika merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya, maka diharapkan siswa akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Kekondusifan lingkungan kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa. Selain itu prestasi akademik siswa dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim kerja sekolah (Wahyudi, 2004 : 5). Dapat diartikan bahwa lingkungan pembelajaran di kelas maupun di sekolah mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dan informasi dari Kepala Sekolah dan beberapa orang Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) di Kecamatan Lubuk Basung, Kabupaten Agam (yakni SMK N 1 dan SMK N 2), memperlihatkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru tidak optimal. Di salah satu SMK terlihat adanya masalah kepuasan kerja dimana timbul gejala seperti guru mengeluh, lingkungan kerja tidak nyaman, komunikasi personal kurang nyaman, insentif guru kurang diperhatikan, kepala sekolah lebih banyak menuntut guru tapi fasilitas tidak lengkap, sehingga guru malas mengajar, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner dan gejala negatif lainnya.

Kondisi-kondisi di salah satu SMK N ini mengakibatkan organisasi berjalan kurang efektif, seperti adanya sebagian guru-guru yang kurang perhatian terhadap siswanya, tidak melakukan teguran ketika siswa berpakaian kurang rapi ataupun yang bertingkah laku kurang sopan, tidak memberikan arahan dan nasehat walaupun mengetahui ada siswa yang selalu terlambat karena merasa bahwa itu adalah tugas dari guru Bimbingan atau wakil kesiswaan, tidak menjaga

keindahan dan kerapian dari kelas dan ruang guru serta sering terlambat menghadiri rapat. Di samping itu juga apabila ada guru yang berhalangan hadir, guru tidak mau langsung mengambil inisiatif menggantikan sementara waktu agar kondisi kelas tetap tenang, juga adanya keengganan untuk membantu siswa yang membutuhkan bimbingan baik mengenai hal pribadi maupun yang berkenaan dengan materi pelajaran di waktu senggangnya. Guru tidak mau tahu terhadap perkembangan organisasi sekolah, tidak memiliki pemikiran tentang bagaimana meningkatkan mutu dan prestasi sekolah, seperti dengan sukarela membantu kegiatan ekstrakurikuler. Sementara agar organisasi dapat mencapai tujuan dengan efisien dan efektif, sangat diperlukan peran yang tidak hanya sebatas lingkup tugas dan tanggung jawabnya semata, tetapi harus ada peran lebih yang dikenal dengan perilaku prososial organisasi, yang akan berkontribusi dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Dari pengamatan dan temuan diatas, memperlihatkan cerminan rendahnya tingkat kepuasan kerja guru. Apabila hal dibiarkan berlanjut, dikhawatirkan tujuan pendidikan yang diharapkan tak mungkin tercapai. Berdasarkan alasan tersebut penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian secara ilmiah guna mengetahui seberapa besar Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMK N) di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang diduga bisa mempengaruhi kepuasan kerja guru. Menurut Keith Davis & John W. Newstrom (2000:105) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah: 1)

Motivasi, 2) Sarana dan prasarana, 3) Insentif, 4) Lingkungan kerja, 5) Supervisi, dan 6) Gaya Kepemimpinan, serta 7) Pengakuan dan penghargaan. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja dan fenomena dilapangan.

1. Motivasi kerja guru rendah. Hal ini dibuktikan: 1) guru selalu menunggu pengawas sekolah dan kepala sekolah merubah perilakunya, tidak berani melakukan perubahan proses pembelajaran, masih menggunakan pengajaran tradisional. 2) guru belum berani mengambil keputusan atau tindakan yang tepat dalam pada penilaian hasil belajar siswa, dan sering merekayasa nilai siswa tanpa melakukan analisis hasil belajar tersebut. 3) guru kalau dikritik, memberikan respon dengan menutup kelemahannya, dengan menunjukan kesalahan guru lain, serta mencontoh atau mengambil perbandingan kepada guru yang pemalas melaksanakan tugas pokoknya.
2. Kurangnya sarana dan prasarana akan mempengaruhi kepuasan kerja guru, karena sarana dan prasarana yang tidak lengkap bisa menyebabkan guru tidak bersemangat mengajar, bahkan bisa menjadi malas mengajar.
3. Insentif akan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa, banyak guru yang berprestasi serta bekerja melebihi jam kerja, namun jarang menerima suatu imbalan di luar gaji pokok atau disebut insentif.
4. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk dapat bekerja optimal. Jika guru menyenangi lingkungan kerja di mana dia mengabdikan, maka guru tersebut akan optimal melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

5. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah dan pengawas sekolah belum terlaksana secara optimal.
6. Kepala sekolah berperilaku atau memilih gaya kepemimpinannya semauanya sendiri tanpa mempertimbangkan berbagai hal yang berkaitan dengan keadaan dirinya maupun lingkungannya, baik lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Seperti kepala sekolah kurang menghargai guru, kepala sekolah hanya menuntut sedangkan bawahan tidak diperhatikan.
7. Pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada guru sangat jauh dari apa yang diharapkan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi pembatasan masalah tersebut maka penelitian ini dibatasi pada masalah “Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMK N) di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam”.

Oleh karena itu peneliti membatasi dua faktor saja yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Kedua faktor tersebut diduga kuat berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan kondisi yang dipaparkan diatas, kepuasan kerja guru hendaklah dapat ditingkatkan dengan baik melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian tentang kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan permasalahan secara umum adalah apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung.

Secara lebih spesifik rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung?
2. Apakah lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung?
3. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini akan mengungkap:

1. Kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung.
2. Kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung.
3. Kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung.

F. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah keilmuan bagi peneliti dalam dunia pendidikan pada umumnya, dan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain yang sejenis untuk membahas lebih jauh tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

2. Manfaat Praktis Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan kepada penulis, guru dan Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Agam.

- a) Para Guru dan Kepala Sekolah SMK guna meningkatkan wawasan bahwa pentingnya peranan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.
- b) Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Agam, guna menentukan kebijakan-kebijakan yang ada kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja guru SMK Negeri.
- c) Bagi penulis sendiri sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari paparan data dan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kontribusi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam yakni sebesar 23,7%. Hal ini berarti bahwa variasi yang terjadi pada kepuasan kerja guru merupakan kontribusi dari gaya kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan efektifitas gaya kepemimpinan kepala sekolah. Semakin tepat dan efektif gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja guru.
2. Lingkungan Kerja berkontribusi sebesar 35,7% terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam. Hal ini berarti bahwa variasi yang terjadi pada kepuasan kerja guru merupakan kontribusi dari kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 47,6 %. Hal ini berarti bahwa variasi yang terjadi pada kepuasan kerja guru SMK

Negeri di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam merupakan kontribusi bersama variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Apabila kedua variabel dapat ditingkatkan secara sinergik, maka kepuasan kerja guru akan dapat ditingkatkan. Semakin intensif upaya peningkatan dan pembenahan keduanya, tentu semakin cepat meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga dapat pula mendorong peningkatan kinerja guru.

B. Implikasi

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja di SMK Negeri se Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kondisi Lingkungan Kerja merupakan dua prediktor yang urgen untuk meningkatkan Kepuasan kerja guru.

Dari hasil analisis pengujian hipotesis yang telah teruji secara empiris menunjukkan bahwa ketiga hipotesis menginformasikan bahwa ketiga variabel masih perlu ditingkatkan, agar dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam. Upaya peningkatan kepuasan kerja guru dapat dilakukan melalui efektifitas gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing guru-guru dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas profesinya. gaya kepemimpinan kepala sekolah, baik yang berorientasi pada tugas (*task oriented*)

dengan penekanan pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola, penetapan metode dan prosedur pencapaian tujuan, maupun gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia (*people oriented*) dengan penekanan pada hubungan kesejawatan, saling mempercayai, saling menghargai, dan kehangatan hubungan antar anggota dapat menciptakan kepuasan kerja guru sehingga pelaksanaan tugas guru menjadi lebih baik. Dalam mengelola sekolah, kepala sekolah diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dari beberapa gaya kepemimpinan yang ada sesuai dengan karakter pribadi, dan kondisi organisasi sekolah yang dipimpin. Dengan demikian gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat dan efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya akan mampu mendorong peningkatan kinerja guru.

Selanjutnya untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Guru dapat pula dicapai dengan menciptakan kondisi Lingkungan Kerja yang kondusif di sekolah. Faktor lingkungan kerja merupakan unsur-unsur dinamis bagi guru dalam berkerja meliputi kondisi fisik tempat kerja dan kondisi psikis dalam bekerja. Kepala sekolah sebagai pemimpin memegang peranan penting didalam pembaharuan lingkungan pendidikan, terutama lingkungan sekolah dengan dapat memicu dan memacu kepuasan kerja guru.

C. Saran

Dengan mepedomani hasil penelitian dan implikasi yang dikemukakan dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Negeri Se Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam, dapat dilakukan dengan cara

memberikan imbalan /balas jasa yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, serta meningkatkan hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan sejawat.

2. Kepada kepala sekolah disarankan supaya dapat memperhatikan dan meningkatkan Orientasi pada tugas (task oriented) dan Orientasi pada hubungan (people oriented). Serta mengkondusifkan kondisi lingkungan kerja di sekolah dengan meningkatkan keamanan,kenyamanan dan kecukupan tempat kerja, serta menciptakan rekan kerja yang saling mendukung, saling menghargai, keakraban dan kepedulian. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja guru dan membuat anggota menjadi percaya, loyal, dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas secara optimal.
3. Guru-guru SMK Negeri Se Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam, disarankan untuk selalu memacu diri agar tetap bersemangat dan tidak berputus asa dalam mencari, berprakarsa, dan meningkatkan kinerja untuk selalu berprestasi dan mengembangkan kompetensinya dalam melaksanakan tugas. Disamping itu kepada seluruh guru juga harus ikut serta menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif sehingga guru-guru akan lebih optimal dalam melaksanakan tugas profesinya.
4. Kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Agam, sebagai bahan masukan untuk menyusun program dalam meningkatkan kinerja kepala

sekolah dan guru SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung khususnya dan Kabupaten Agam umumnya.

5. Peneliti selanjutnya agar lebih memperluas kajian tentang kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam karena diduga masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yang belum terungkap dalam penelitian ini, agar usaha peningkatan kepuasan kerja guru-guru SMK melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat dilakukan secara lebih luas.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah Munir. (2008). *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Agus Irianto 1998. *Bahan Ajaran Statistik Pendidikan*. Jakarta: P2LPTK Depdikbud
- Ahmad Sanusi 1991. *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*, Bandung: IKIP Bandung
- Alex Nitisesmito 1982. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Rosda Karya.
- Arni Muhammad. (2007). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Azwar Saifuddin. 1992. *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta : Sigma Alpha
- Birky, Shelton and Headly. 2006. *An Administrator 's Challenge: Encouraging teachers to be leaders*. NASSP Bulletin, Vol. 90 p. 87. National Association of Secondary School Principals.
- Craford, Megan dkk. *Leadership and Teams in Educational Management*. Grasindo Jakarta. Jakarta. 2005
- Burhanuddin, Imron, Ali, Maisyaroh. (2002). *Manajemen Pendidikan. Wacana, Proses dan Aplikasinya di Sekolah*. Malang : Universitas Negeri Malang.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. 2001. *Perilaku dalam Organisasi*. Penerjemah Agus Dhanna, Edisi kedua. Jilid I. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Daniel, Yvette. 2008. *Principal Leadrship in New Teacher Induction: Becominmg Agent of Change*. International Journal of Education Policy & Leadership, Vol 3 p. 3