

**KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
IKLIM KERJASAMA TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU SMK NEGERI DI BATAM**

T E S I S



**Oleh :
LAVIA ESA
NIM : 1110403**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
mendapatkan Gelar Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

ABSTRACT

Lavia Esa 2014. Contribution of Principal Leadership Style and Cooperation Climate to Job Satisfaction of Teachers who works for State SMK in Batam. Thesis, Vocational Master Degree. Engineering Faculty, State University of Padang.

This study is based on the pre observation and survey in the field in which the writer finds that teacher's job satisfaction is relatively low. The writer presumes that the low teacher's satisfaction is caused by the principal leadership style and cooperation climate factors. This study aims to reveal to what extent the contribution of two variables: principal leadership style and cooperation climate to teacher's job satisfaction. The hypotheses proposed in this study are (1) principal leadership style contributes to teachers' Job satisfaction of state vocational high school, (2) cooperation climate contributes to teachers' Job satisfaction of state vocational high School, (3) principal leadership style and cooperation climate both contribute to teachers' job satisfaction of state vocational high school.

This study uses quantitative methods to the type of correlation research. Its population is all vocational subject teachers at all state vocational high school in Batam with total number of 120 people with 92 selected samples of respondents. The instrument used to measure the three variables of this study used a questionnaire with Likert-scale model of the modified and analyzed using correlation formula and multiple regressions.

The result of data analysis shows that (1) principal leadership style contributes 10.75% to teachers' Job satisfaction, (2) cooperation climate contributes 25.80% to teachers' Job satisfaction, and (3) principal leadership style and cooperation Climate collectively contributes 32.37% to teacher's job satisfaction. Based on the result, it is concluded that principal leadership style and cooperation climate are two important factors which can increase job satisfaction of state vocational high school teachers besides other variables which are not studied in this study.

Key words: Leadership Style, Cooperation Climate, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Lavia Esa. 2014. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerjasama Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri di Batam. Program Magister Pendidikan Kejuruan Fakultas Teknik, Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan awal dan survei di lapangan bahwa kepuasan kerja guru SMK Negeri di Batam relatif rendah . Hal ini dikhawatirkan akan berdampak terhadap proses pembelajaran di sekolah. Peneliti menduga rendahnya kepuasan kerja disebabkan antara lain oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerjasama. Tujuan penelitian ini adalah mengungkapkan korelasi kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja guru SMKN di Batam. Penelitian ini menggunakan 3 hipotesis: 1) Gaya Kepemimpinan berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru 2) Iklim Kerjasama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, 3) Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerjasama secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasinya adalah guru kejuruan SMK Negeri di Batam, berjumlah 120 orang dengan sampel penelitian yang dipilih 92 responden. Instrumen yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel penelitian ini adalah angket atau kuesioner dengan model skala *Likert* yang dimodifikasi dan dianalisa dengan menggunakan rumus korelasi dan regresi ganda.

Hasil analisis data penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 10.75% terhadap kepuasan kerja guru, iklim kerjasama memberikan kontribusi sebesar 25.80 % terhadap kepuasan kerja guru, dan gaya kepemimpinan dan iklim kerjasama secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 32.37% terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan temuan penelitian ini disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan iklim kerjasama memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

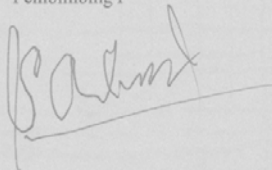
Kata kunci: Gaya kepemimpinan, iklim kerjasama, kepuasan kerja.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : Lavia Esa
NIM : 1110403
Program Studi : Magister (S2) PTK

MENYETUJUI

Pembimbing I



Prof. Drs. Svahron Lubis, M.Ed., Ph.D.
NIP.19421003 196701 1 001

Pembimbing II



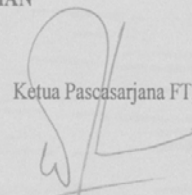
Dr. Agamuddin, M.Ed.
NIP.19490531 197301 1 001

PENGESAHAN

Dekan,

Prof. Ganefri, Ph.D.
NIP: 19631217 198903 1 003

Ketua Pascasarjana FT,



Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed.
NIP: 19520822 197710 1 001

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER
PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN**

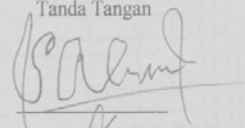
Dipertahankan di Depan Penguji Tesis

Program Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
Tanggal : 16 Januari 2014

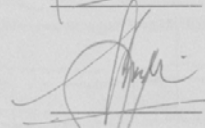
No Nama

Tanda Tangan

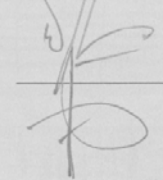
1. Prof. Drs. Svahron Lubis, M.Ed., Ph.D.
(Ketua)



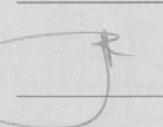
2. Dr. Agamuddin, M.Ed.
(Sekretaris)



3. Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed.
(Anggota)



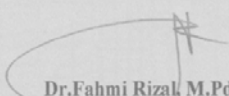
4. Drs. Syahril, S.T., MSCE., Ph.D.
(Anggota)



5. Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T.
(Anggota)



Padang, 16 Januari 2014
Program Studi Magister (S2) Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Ketua,


Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T.
NIP. 19591204 198503 1 004

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerjasama Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri di Batam" adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang, maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik, berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Januari 2014

Saya yang menyatakan,



Lavia Esa

NIM. 1110403

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat Nya yang tak terhingga sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi peneliti pada Program Studi Teknologi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penyusunan Tesis ini banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Ganefri, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
2. Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed., selaku Koordinator Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
3. Dr. Fahmi Rizal, M.Pd, MT. selaku Ketua Program Master S2 Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
4. Prof. Drs. Syahron Lubis, M.Ed.,Ph.D. dan Dr. Agamuddin, MEd.Phd, selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang telah membantu peneliti dalam memberikan arahan dan bimbingan sehingga proposal tesis ini dapat diselesaikan.
5. Dr. Ambiyar, M.Pd., Dr.Nurhasan Syah, M.Pd., Drs. Syahril, ST.MSCE.Ph.D. selaku kontributor yang telah berkontribusi memberikan masukan untuk perbaikan dalam penulisan tesis ini.
6. Staf Pengajar Program S-2 Pendidikan Teknologi Kejuruan Fakultas Teknik UNP yang telah mengasah dan memberikan ilmu kepada peneliti.

7. Teman-teman dan Guru-guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Batam yang telah membantu mensukseskan penelitian ini.
8. Suami tercinta, Betrizon, ST yang telah menyemangati ,membantu, dan membimbing Orang tua, Yarlis st Bainu dan Asni dan kakak Yanti Oktavia yang senantiasa memotivasi dan mendukung peneliti dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.
9. Teman teman seperjuangan khususnya yang bersama sama mengambil program S2 UNP di Batam yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang ikut berpartisipasi memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
10. Terakhir, peneliti memohon kepada Allah SWT semoga segala bantuan yang telah bapak ibu berikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari-Nya. Semoga penelitian ini bermanfaat untuk kepentingan dan kemajuan pendidikan di masa yang akan datang. Amin.

Padang, Januari 2014

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
1. Kepuasan kerja.....	9
a. Pengertian Kepuasan kerja	9
b. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
c. Pentingnya kepuasan Kerja Bagi Guru	14

d. Dimensi Kepuasan Kerja Guru.....	15
e. Konsekuensi Kepuasan Kerja Guru.....	16
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	17
a. Pengertian Kepemimpinan	17
b. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	20
c. Prinsip Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	23
d. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	24
e. Kompetensi Kepala Sekolah.....	30
f. Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	31
3. Iklim Kerjasama	32
a. Pengertian Iklim Kerjasama.....	32
b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerjasama.....	36
B. Penelitian yang Relevan	38
C. Kerangka Berpikir	38
D. Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Populasi dan Sampel	41
C. Definisi Operasional	42
D. Pengembangan Instrumen	44
E. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Hasil Penelitian	56
1. Gambaran Umum	56
2. Deskripsi Data	56
a. Gaya Kepemimpinan	57
b. Iklim Kerjasama	59
c. Kepuasan Kerja.....	60

3. Uji Persyaratan Regresi Linier Ganda	62
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Linieritas	63
c. Uji Multikolinieritas	65
4. Analisa data	65
a. Analisis Korelasi Sederhana Antara X_1 dengan Y	65
b. Analisis Korelasi Antara X_2 dengan Y	67
c. Analisis Korelasi Ganda X_1 dan X_2 dengan Y	68
d. Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis	71
1) Ada Korelasi yang Signifikan Antara Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru	71
2) Ada Korelasi yang Signifikan Antara Iklim kerjasama Terhadap Kepuasan Kerja Guru	72
3) Ada Korelasi yang Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan dan iklim Kerjasama Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Guru	72
5. Analisis Korelasi Parsial.....	72
B. Pembahasan Hasil Penelitian	74
1. Gaya Kepemimpinan Berkontribusi Terhadap Kepuasan Kerja	74
2. Iklim Kerjasama Berkontribusi Terhadap Kepuasan Kerja	76
3. Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerjasama Secara Bersama-sama Berkontribusi Terhadap Kepuasan Kerja	78
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	80
A. Simpulan	80
B. Implikasi	80
C. Saran	81
DAFTAR RUJUKAN	82
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Survei Awal Kepuasan Kerja Guru SMKN Batam.....	4
2. Rekapitulasi Absen Guru SMKN Batam.....	4
3. Daftar Populasi Guru Poduktif SMKN Batam.....	41
4. Daftar Populasi dan Sampel Guru Poduktif SMKN Batam.....	42
5. Skala Likert.....	44
6. Kategori Derajat Pencapaian	50
7. Deskripsi Statistik Variabel	56
8. Distribusi Gaya Kepemimpinan	58
9. Distribusi Iklim Kerjasama	60
10. Distribusi Kepuasan Kerja.....	62
11. Hasil Tes Normalitas	63
12. Hasil Uji Linieritas	64
13. Hasil Uji Multikolinearitas	65
14. Hasil Korelasi X_1 dengan Y	66
15. Uji Signifikansi X_1 dengan Y	66
16. Hasil Korelasi X_2 dengan Y	67
17. Uji Signifikansi X_2 dengan Y	68
18. Hasil Model Summary	69
19. Hasil Ringkasan Anova Untuk Uji F	69
20. Hasil Korelasi Ganda	70
21. Hasil Ringkasan Nilai Kontribusi	71
22. Hasil Korelasi Parsial Jika X_2 dikontrol	73
23. Hasil Korelasi Parsial Jika X_1 dikontrol	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran.....	40
4.3. Histogram GayaKepemimpinan.....	58
4.5. Histogram Iklim Kerjasama.....	60
4.7. Histogram Kepuasan kerja	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Ijin Penelitian	85
2. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	86
3. Data Guru SMK Negeri Batam.....	93
4. Kisi Kisi Instrumen.....	112
5. Hasil Pengolahan Angket Uji Coba Pertama Variabel Gaya Kepemimpinan	113
6. Hasil Pengolahan Angket Uji Coba Kedua Variabel Gaya Kepemimpinan	115
7. Hasil Pengolahan Angket Uji Coba Pertama Variabel Iklim Kerjasama.....	117
8. Hasil Pengolahan Angket uji Coba Kedua Variabel Iklim Kerjasama ..	119
9. Hasil Pengolahan Angket Uji Coba Pertama Variabel Kepuasan Kerja...	121
10. Hasil Pengolahan Angket Uji Coba Kedua Variabel Kepuasan Kerja.....	123
11. Angket Penelitian Setelah uji Coba.....	125
12. Statistik Deskriptif	132
13. Distribusi Frekwensi masing-masing variabel	133
14. Total Skor Jawaban Responden	136
15. Uji Normalitas	138
16. Uji Lineritas	139
17 Korelasi dan Regresi.....	140
18. Tabel Krejchie Morgan	142
19. Tabel t.....	143
20. Tabel F	144

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Profesi guru adalah profesi yang mulia karena guru sangat berperan dalam proses pendidikan. Maju tidaknya sebuah bangsa sangat tergantung dari keberhasilan pendidikan dimana guru adalah pelaku utama dalam menjalankan proses pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik profesional, juga diharapkan mampu mempersiapkan peserta didik menjadi individu yang beriman bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis sesuai yang diamanatkan oleh UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Agar dapat menjalankan tugas secara profesional, maka guru perlu memiliki empat kompetensi pendidik, yakni: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, serta kompetensi kepribadian. Dengan adanya kompetensi tersebut, diharapkan guru dapat melaksanakan tugas secara maksimal, sehingga akan membantu dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Berdasarkan hasil studi di Negara-negara berkembang, guru memberikan sumbangan dalam prestasi belajar siswa (36%), selanjutnya manajemen 23%, waktu belajar 22% dan sarana fisik 23% (<http://www.geocities.com/guruvalah>)

Ada banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya, salah satu diantaranya adalah faktor psikologis yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah kesesuaian antara harapan seseorang dengan kenyataan yang diterima. Menurut Herberz yang dikutip oleh Hamzah B. Uno (2007:9) dan Anwar Prabu Mangkunegara (2007:9) terdapat dua faktor yang menyebabkan timbulnya kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya, yaitu faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor motivator (*motivator factors*).

Faktor pemeliharaan (*hygiene*) meliputi: administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor motivator (*motivator factors*) meliputi: dorongan /motivasi berprestasi, pengakuan, kemajuan, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

Ada beberapa alasan mengapa kepuasan kerja guru dalam tugasnya sebagai pendidik perlu untuk dikaji lebih lanjut. Pertama, guru memainkan peranan yang begitu besar di dalam sebuah negara. Tugas mereka bukan hanya sekedar memberikan pelajaran seperti yang terkandung di dalam garis besar pengajaran dalam kurikulum formal, malah meliputi seluruh aspek kehidupan yang lain yang mungkin tidak tercantum dalam mata pelajaran secara nyata, tetapi meliputi pelajaran-pelajaran yang terkandung dalam kurikulum yang tersembunyi dalam sistem pendidikan negara.

Kedua adanya fenomena mengenai penurunan kinerja guru, hal ini dapat terlihat dari guru yang mangkir dari tugas, guru yang mengajar saja tapi fungsi mendidiknya berkurang. Sebagaimana pernah disinggung oleh Menteri Pendidikan Nasional 2002 : "akhir-akhir ini jumlah tenaga guru semakin sedikit, sebaliknya jumlah pengajar terus membengkak. Menurut Menteri Pendidikan Nasional dalam sambutan pelantikan rektor Universitas Surabaya (Unesa) di Surabaya mengatakan : "Indonesia saat ini minus tenaga guru, yang banyak adalah tenaga pengajar. Dia bekerja per jam, dan setiap jam minta bayaran". Guru, menurut Malik Fadjar, lebih dari sekedar pengajar. Guru merupakan pusat teladan dan panutan. Guru punya pengaruh terhadap siswanya. Kemajuan suatu bangsa punya kaitan erat dengan pendidikan. Pendidikan di sini bukan sekedar sebagai media (perantara) dalam menyampaikan kebudayaan dari generasi ke generasi, melainkan suatu proses yang diharapkan akan dapat mengubah dan mengembangkan kehidupan berbangsa yang baik. Semakin akurat para

guru melaksanakan fungsinya, semakin terjamin, tercipta, dan terbinanya kesiapan dan keandalan sebagai manusia pembangunan. Oleh karena itu peningkatan kepuasan kerja yang diperoleh para guru akan mendorong guru untuk melaksanakan fungsinya sebaik mungkin..

Apa yang dilontarkan di atas bisa disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja guru sehingga guru tidak lagi menghayati peranannya sebagai seorang pendidik. Ketiga, peningkatan mutu pendidikan secara formal aspek guru mempunyai peranan penting dalam mewujudkannya, disamping aspek lainnya seperti sarana/prasarana, kurikulum, siswa, manajemen, dan pengadaan buku. Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar mengajar yang memerlukan peran dari guru didalamnya. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerja. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang melakukan tugas-tugas yang diembannya, mempunyai komitmen dan loyalitas yang tinggi, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, mampu mengaktualisasikan diri, serta selalu membina hubungan baik antar sesama guru, kepala sekolah dan masyarakat. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan guru dapat meningkatkan prestasi kerja serta produktivitas kerjanya secara optimal.

Walaupun kepuasan kerja guru sangat penting diketahui namun sampai saat ini informasi tentang kepuasan kerja guru SMK Negeri Batam belum tersedia. Hal ini menimbulkan tanda tanya apakah para guru SMK Negeri Batam mempunyai kepuasan kerja yang tinggi atau rendah. Untuk itu perlu dilakukan penelitian sehingga dengan informasi tersebut dapat dipertimbangkan kebijakan kebijakan yang harus diambil dalam rangka pembinaan guru.

Berdasarkan hasil survei awal pada 10 orang guru SMK Negeri Batam pada tanggal 27 Juni 2013, ditemukan permasalahan kepuasan kerja guru yang lebih berhubungan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kerjasama dalam melaksanakan tugas. Gejala-gejala yang dapat dilihat

antara lain, terdapatnya guru yang datang terlambat, meninggalkan kelas pada saat mata pelajaran berlangsung, pulang dan meninggalkan kelas sebelum jam mengajar usai, keluhan guru terhadap gaji, penghargaan kinerja, suasana dan lingkungan kerja guru di sekolah, kurangnya sarana dan prasarana pendukung pembelajaran, kurangnya pembinaan serta bimbingan dari kepala sekolah maupun pengawas. Di samping itu , ada guru yang kurang merasa senang berinteraksi dengan sesama guru dan kepala sekolah, dan sebagian guru merasa kecewa terhadap cara-cara kepala sekolah dalam pengambilan keputusan. Berikut hasil survey dan rekapitulasi absensi guru SMK Negeri di Batam.

Tabel 1.1. Survei Awal Kepuasan kerja Guru SMKN Batam

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya senang dengan profesi sebagai guru	55%	45%
2	Saya datang dan melakukan pekerjaan tepat waktu	48%	52%
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif	65%	35%
4	Gaji Yang saya terima sekarang mencukupi	38%	62%
5	Kepala sekolah dapat bekerjasama dengan guru	30%	70%
6	Kepala sekolah menghargai kinerja saya dengan promosi	40%	60%
7	Rekan kerja guru saling membantu	35%	65%
8	Rekan kerja guru saling peduli	30%	70%
9	Kondisi kerja saya sekarang lebih baik dari sebelumnya	60%	40%
10	Kondisi kerja saya sekarang sesuai harapan	62%	38%

Tabel 1.2. Rekapitulasi Absen Kehadiran Guru SMKN Batam 2013

Bulan	Jumlah Guru	Terlambat >5-10'	Terlambat>10-15'	% Keterlambatan
Januari	130	27	55	42%
Februari	130	20	63	48%
Maret	130	25	70	53%
April	130	15	50	38%
Mei	130	24	60	46%
Juni	130	19	35	27%

Sumber: Tata Usaha SMKN Batam

Fenomena di atas tidak bisa dibiarkan terus, karena akan berdampak terhadap peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pendidikan secara umum. Oleh karena itu perlu diteliti dan diketahui faktor-faktor yang menjadikan perasaan kurang puas guru, sehingga diharapkan dapat menemukan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan kepuasan kerja guru tersebut.

Kepemimpinan kepala sekolah diduga terkait dengan kepuasan kerja guru. Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Jika pengertian kepemimpinan tersebut diterapkan dalam organisasi pendidikan, maka kepemimpinan pendidikan bisa diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (1995) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karenanya karena jika kepemimpinan kepala sekolah baik maka kepuasan kerja baik, sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah buruk, kepuasan kerja guru menurun.

Begitu juga dengan iklim kerjasama, jika iklim kerjasama baik maka kepuasan kerja guru baik dan jika iklim kerjasama buruk kepuasan kerja guru akan menurun karena kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan. Dalam pelaksanaannya diperlukan kerjasama sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2007:7).

B. Identifikasi Masalah

Mengingat sangat berperannya guru dalam keberhasilan pendidikan maka masalah kepuasan kerja guru sudah seharusnya menjadi perhatian semua pihak karena guru berada di barisan terdepan yang berhadapan langsung dengan siswa yang merupakan sasaran utama pendidikan. Adapun permasalahan yang terkait dengan kepuasan kerja guru SMK Negeri di Batam adalah :

1. Motivasi guru cenderung rendah dalam melaksanakan tugas.
2. Guru menunjukkan kurang disiplin dalam menjalankan tugas yang diduga karna kurangnya kepuasan kerja
3. Pembinaan dan bimbingan Kepala sekolah terhadap guru belum optimal
4. Hubungan kerjasama dan komunikasi antara kepala sekolah dengan guru dan sesama guru menunjukkan gejala yang kurang harmonis.
5. Guru cenderung bekerja sendiri sendiri agar lebih bisa mengekspresikan idenya.
6. Kurangnya sarana dan prasarana dalam pembelajaran.
7. Belum semua guru mendapatkan insentif
8. Penghargaan terhadap kinerja guru belum sepenuhnya terlaksana
9. Promosi guru lambat
10. Pelatihan guru belum merata

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, ternyata banyak faktor yang diduga berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru. Namun dengan segala keterbatasan yang ada pada peneliti, baik dari segi kemampuan, biaya, waktu dan tenaga, maka belum memungkinkan semua aspek tersebut dapat dijadikan sebagai kajian dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, masalah dibatasi pada kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerjasama secara bersama sama terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Batam.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Batam?
2. Apakah iklim kerjasama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Batam?
3. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerjasama secara bersama sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Batam?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengungkapkan apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Batam.
2. Mengungkapkan apakah iklim kerjasama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Batam.
3. Mengungkapkan apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerjasama secara bersama sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Batam.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak berikut ini:

1. Guru SMK Negeri di Batam, sebagai sumber inspirasi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.
2. Kepala sekolah SMK Negeri di Batam untuk dapat menambah wawasan kepemimpinannya dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja guru guna meningkatkan mutu pendidikan.
3. Pengawas sekolah sebagai bahan pertimbangan dan pemikiran dalam rangka membenahi kepemimpinan kepala sekolah sehubungan dengan

tugas kepala sekolah dalam melakukan pembinaan, bimbingan serta memotivasi guru agar dapat mencapai kepuasan kerja.

4. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan informasi atau rujukan awal dalam melakukan penelitian yang relevan.

BAB V

SIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi 10,75% terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Batam. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memimpin organisasi sekolah maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh guru SMK Negeri di Batam.
2. Iklim kerjasama guru berkontribusi 25,80% terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Batam. Semakin baik iklim kerjasama guru dalam organisasi sekolah, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja guru SMK Negeri di Batam. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerjasama guru secara bersama-sama memberikan kontribusi 32,37% terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Batam. Semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerjasama maka akan semakin baik pula kepuasan kerja guru SMK Negeri di Batam.

B. Implikasi

Dengan memperhatikan pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim kerjasama berkorelasi secara signifikan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Batam. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerjasama secara statistik menunjukkan kontribusi positif dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Namun nilai kontribusi iklim kerjasama lebih tinggi di bandingkan dengan kontribusi gaya kepemimpinan. Berarti kepuasan kerja guru SMK Negeri Batam lebih di pengaruhi oleh iklim

kerjasama. Penciptaan iklim kerjasama yang kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Negeri di Batam.

C. Saran

Dari pembahasan hasil penelitian ditemukan beberapa hal yang bisa berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu penulis memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Disarankan agar kepala sekolah dalam melakukan kepemimpinan di organisasi sekolah lebih memperhatikan penggunaan gaya kepemimpinan yang tetap dan disesuaikan dengan kondisi dari para guru. Gaya kepemimpinan yang sesuai akan memberikan kepuasan kerja yang baik .
2. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab utama dalam pengelolaan sumberdaya sekolah harus mampu bekerjasama dengan semua personel sekolah, terutama dengan guru sehingga tercipta iklim kerja sama yang kondusif.
3. Kepala sekolah harus memberikan peluang kepada para guru untuk berkreasi dan berinovasi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan disekolah.
4. Kepala sekolah harus memberikan peluang kepada para guru untuk meningkatkan kemampuan diri.
5. Sebagai sebuah organisasi yang diselenggarakan secara bersama-sama maka para guru sebagai pelaksana organisasi harus berupaya menciptakan iklim kerjasama yang kondusif antar komponen yang ada. Kerjasama tersebut terutama yang dilakukan antar guru. Iklim kerjasama yang baik akan berimplikasi kepada tercapainya tujuan organisasi sekolah, dan kepuasan kerja yang diperoleh oleh guru di sekolah.
6. Para guru harus senantiasa meningkatkan kemampuan diri sehingga akan mendapatkan penilaian yang baik dari pimpinan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ary, Donals. Et al. 2006. *Introduction to Research In Education*. Steventh Edition. Canada: Thomson Wadsworth.
- As'ad, Mohammad. 2008. *Psikologi Industri*. Libberty.
- Ansyar & Nurtain. 1993. *Pengembangan dan Inovasi Kurikulum*. Jakarta: Depdiknas
- Babu, Ajay. 2013. *Organizational Climate as a Predictor of Teacher Effectiveness*. European Academic Reseach, Vol. I Issue 5 August 2013
- Cochran, G Willam. 1991. *Teknik penarikan sampel*. Edisi ketiga. Alih bahasa oleh Rudiansyah, Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Crejcie, Morgan. 1970. *Educational Psycologycal Measurement*. 30. Pp 607
- Curtis R, Finch dan Mc Gough Robert. 1982. *Administering and Supervising Occupational Education*. Prentice-Hall, Inc.,USA.
- Danim, Sudarmawan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung Alfabeta.
- Davis dan Newstorm, W. 1989. *Perilaku Dalam Organisasi*. (Terjemahan Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- D. Roche, F.Edward. 1985. *How School Administrators Solve Problem*. www.ebay.com/ctg/...F-Roche-1985.
- E. Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Gagne. 1985. *The Cognitif Psychology of School Learning*. Boston: Little Brown and Company.
- Gay, L.R, Mills, G.E. Anda Airasian, P. 2009. *Educational Reseach Competencies for Analysis and Application*. Ninth Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Galeman. Soul. W. 1984. *Motivasi dan Produktifitas Kerja*. Jarkarta: Bina Presindo.
- Halphin, Andrew. W. 1971. *Theory and Reseach in Administration Behaviour: Utilizing Human Source*. New Jersey: Printince Hall Inc.
- Handoko, TH, 1994. *Manajemen*. Yogyakarta: Badan Penelitian FE UGM.