

TESIS

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH
DASAR DI KECAMATAN BASO
KABUPATEN AGAM**



Oleh

**ARLIS EFI ADRIANI
NIM. 10600**

Pembimbing I

Prof. Dr. Hj Arni Muhammad

Pembimbing II

Dr. Darmansyah, M.Pd

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

ABSTRACT

Arlis Efi Adriani (2011). The contribution of headmaster leadership and achievement motivation the teacher's work satisfaction of elementary school at Baso subdistrict, Agam regency.

Thesis. Program of Pascasarjana UNP.

The teacher work satisfaction is one factor to determine the achievement of teacher in performing at the school. Based on the early survey to some elementary teacher at Baso subdistrict, Agam regency. It is indicated that these teacher have low satisfaction in their work. This phenomenon is caused the tight relationship both head master leadership and teacher achievement motivation faktor. The aim of this research reveals how big the contribution of a head master leadership and an achievement motivation to the teacher work satisfaction. The hypothesis is tried in this research as follows: (1) the headmaster leadership contributes to the teacher work satisfaction, (2) achievement motivation contributes to teacher work satisfaction, (3) the headmaster leadership and achievement motivation contributes together to the teacher work satisfaction.

The population of this research were 204 government teacher of elementary school at Baso subdistrict, Agam regency. 64 teacher as sample were taken by using stratified propotional random sampling technique it used the questionnaire as an instrument . Analysis data used correlation and regration technique.

The result of analysis data, as follow: (1) the headmaster contributes about 8,4% to the teacher work satisfaction, (2) the achievement motivation contributes about 18,4% to the teachers work satisfaction (3) both of them contribute together about 23,8% to the teachers work satisfaction at Baso subditrict, the achievement score of headmaster leadership is sufficient, achievement motivation is good and teachers work satisfaction is sufficient. The result of this research has implication to improve the teacher work satisfaction of elementary schools at Baso subdistrict, Agam regency. It can bedone through increasing the headmaster leadership and achievement motivation of teacher.

ABSTRAK

Arlis Efi Adriani. (2010). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Baso Kabupaten Agam.

Tesis. Program Pascasarjana, Universitas Negeri Padang.

Kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan guru dalam pelaksanaan tugasnya di sekolah. Berdasarkan hasil survey awal terhadap beberapa orang guru sekolah dasar di Kecamatan Baso Kabupaten Agam terindikasi bahwa guru memiliki tingkat kepuasan kerja yang masih rendah. Fenomena ini diduga berhubungan erat dengan faktor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengungkapkan besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, (2) motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, (3) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.

Populasi penelitian ini adalah guru-guru sekolah dasar Kecamatan Baso Kabupaten Agam yang berstatus PNS berjumlah 204 orang. Sampel berjumlah 64 orang diambil dengan teknik *stratified proportional random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket yang telah diuji validitas $p < 0,05$ dan uji realibilitasnya adalah $p < 0,01$. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi sebesar 8,4% terhadap kepuasan kerja, (2) motivasi berprestasi berkontribusi sebesar 18,4% terhadap kepuasan kerja guru, (3) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi sebesar 23,8% terhadap kepuasan kerja guru. Tingkat pencapaian skor kepemimpinan kepala sekolah dan skor kepuasan kerja guru termasuk pada kategori cukup, sedangkan motivasi berprestasi termasuk pada kategori baik. Hasil dari penelitian ini mempunyai implikasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Baso Kabupaten Agam dapat dilakukan melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak syah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Didalam 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 di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian 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 yang berlaku.

Padang, Februari 2011

Saya yang menyatakan

Arlis Efi Adriani, S.Pd
Nim.10600

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji syukur Kehadirat Allah SWT, karena atas izinNya pada akhirnya penulis telah dapat menyelesaikan tesis ini. Adapun judul tesis ini adalah “*Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Baso Kabupaten Agam.*”

Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang. Dalam penulisan tesis ini, penulis banyak mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Prof. H. Dr. Arni Muhammad sebagai Pembimbing I dan Bapak Dr. Darmansyah, M.Pd sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, dorongan serta dukungan kepada penulis demi terwujudnya tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, Prof. Dr. Agamuddin, dan Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed selaku tim penguji.
3. Bapak beserta Ibu Dosen, staf pengajar pada program Pascasarjana FIP UNP Padang yang telah mencurahkan ilmunya kepada penulis.
4. Karyawan/Karyawati dan pegawai Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan di bidang akademik kepada penulis.
5. Bapak/Ibu majelis guru Sekolah Dasar di Kecamatan Baso sebagai responden, dan telah memberikan informasi berkenaan dengan penelitian.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana FIP Universitas Negeri Padang, khususnya angkatan 2011 yang telah membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Semoga Allah membalas segala bantuan yang penulis terima dengan pahala yang berlipat ganda. Penulis menyadari akan keterbatasan pengetahuan,

kekurangan dan kelemahan. Untuk itu berbagai saran dan kritik yang sifatnya membangun amat diharapkan dari berbagai pihak demi sempurnanya tesis ini.

Padang, Februari 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi masalah	3
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teoretis.....	11
1. Kepuasan Kerja	11
2. Kepemimpinan	18
3. Motivasi Berprestasi.....	23
B. Penelitian yang Relevan	29
C. Kerangka Pemikiran	31
D. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	35
B. Populasi dan Sampel	35
C. Definisi Operasional	40
D. Instrumen penelitian	42
E. Pengumpulan data	47

F. Teknik Analisis data	47
-------------------------------	----

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi data	50
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	58
C. Pengujian Hipotesis	62
D. Pembahasan	73
E. Keterbatasan Penelitian.....	79

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	81
B. Implikasi	82
C. Saran	85

DAFTAR RUJUKAN	87
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	90
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penyebaran Populasi	36
2. Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata	37
3. Hasil Perhitungan Sampel	39
4. Distribusi Sampel Berdasarkan Strata.....	39
5. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	40
6. Kisi-Kisi Instrumen Sebelum Uji Coba	43
7. Kisi-Kisi Instrumen Setelah Uji Coba	45
8. Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen	46
9. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja	51
10. Hasil Analisis Indikator Variabel Kepuasan Kerja	52
11. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	53
12. Hasil Analisis Indikator Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.	54
13. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi	56
14. Hasil Analisis Indikator Variabel Motivasi Berprestasi.....	57
15. Hasil Analisis Deskriptif.....	58
16. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	59
17. Rangkuman Analisis Homogenitas	60
18. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar Variabel.....	61
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X1 Terhadap Y	62
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi X1 Terhadap Y	62
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X2 Terhadap Y	62
22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi X2 Terhadap Y	62
23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda X1,X2 terhadap Y	68
24. Rangkuman Hasil Analisis Regresi X1,X2 Terhadap Y	69
25. Kontribusi Prediktor terhadap Y	71
26. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Skema Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	5
2. Skema Kerangka Berfikir Variabel Penelitian.....	33
3. Gambar Histogram Kepuasan Kerja	51
4. Gambar Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah	54
5. Gambar Histogram Motivasi Berprestasi.....	56
6. Gambar Regresi Linear X1 Terhadap Y	64
7. Gambar Regresi Linear X2 Terhadap Y	67
8. Gambar Regresi Linear X1, X2, Terhadap Y	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Uji Coba	90
2. Data Uji Coba Kepuasan Kerja	100
3. Data Uji Coba Kepemimpinan Kepala Sekolah	101
4. Data Uji Coba Motivasi Berprestasi	102
5. Analisis Data Uji Coba	103
6. Instrumen Penelitian	109
7. Data Penelitian	118
8. Analisis Data Penelitian	126

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional di Indonesia pada dasarnya adalah suatu usaha yang terencana dan terarah pada semua aspek kehidupan. Tujuannya adalah untuk menciptakan masyarakat Indonesia yang adil makmur material dan spritual berdasarkan Pancasila. Tingkat keberhasilan pembangunan itu sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan pembangunan pada sektor pendidikan mulai dari tingkat pendidikan dasar sampai tingkat pendidikan tinggi. Pendidikan akan terlaksana dengan baik, apabila didukung oleh adanya berbagai faktor, seperti: peserta didik, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, sarana/prasarana, serta adanya peran serta masyarakat.

Salah satu aspek yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam bidang pendidikan adalah guru. Guru sebagai tenaga pendidik profesional, hendaklah 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 mampu untuk melaksanakan tugas secara maksimal, sehingga akan membantu dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Banyak faktor yang ikut mempengaruhi keberhasilan tugas guru, salah satu diantaranya adalah faktor psikologis yang berkaitan dengan kepuasan 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.

Mengingat begitu pentingnya kepuasan kerja bagi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran, maka aspek kepuasan kerja perlu ditingkatkan terus menerus. Berbagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru seperti, adanya pengakuan terhadap prestasi, kegiatan promosi, pemberian tunjangan/insentif serta berbagai kebijakan telah dilakukan oleh pemerintah termasuk pemerintah daerah Kabupaten Agam, Namun usaha-usaha tersebut tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja guru terutama bagi guru-guru sekolah dasar yang ada di Kecamatan Baso.

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan, serta informasi dari beberapa kepala sekolah, pengawas serta Kepala UPT Pendidikan Kecamatan Baso Kabupaten Agam, terindikasi bahwa tingkat kepuasan kerja guru sekolah

dasar di Kecamatan Baso masih tergolong rendah. Hal ini pada kenyataannya terlihat bahwa dari 28 sekolah dasar yang ada di Kecamatan Baso, kira-kira 38% dari guru yang ada memperlihatkan sikap kurang puas dalam melaksanakan tugas. Gejala-gejala yang dapat dilihat antara lain, adanya keluhan guru terhadap suasana dan lingkungan kerja guru di sekolah, adanya keluhan guru mengenai ketersediaan sarana dan prasarana pendukung pembelajaran, kurangnya pembinaan serta bimbingan dari kepala sekolah maupun pengawas terutama berkaitan dengan penerapan KTSP. Di samping itu terkesan pula, guru kurang merasa senang berinteraksi dengan sesama guru dan kepala sekolah, dan sebagian guru merasa kecewa terhadap cara-cara kepala sekolah dalam pengambilan keputusan.

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 tersebut, sehingga diharapkan dapat menemukan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan kepuasan kerja guru tersebut.

B. Identifikasi Masalah

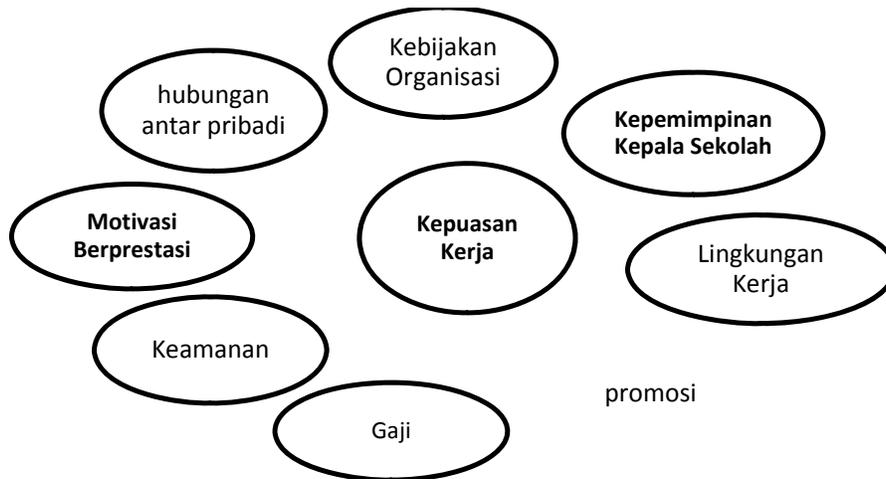
Kepuasan kerja merupakan keadaan psikologis seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Baik yang berasal dari di luar dirinya maupun yang berasal dari dalam diri sendiri.

Menurut Herzberg 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 (*motivators 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 (*motivators factors*) meliputi: dorongan /motivasi berprestasi, pengakuan, kemajuan, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

Selanjutnya Burt yang dikutip oleh Pandji Anoraga (1998:83) menjelaskan, bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh: (a) faktor hubungan antar karyawan, (b) faktor- faktor individual, (c) faktor-faktor luar. Kahn yang dikutip oleh Panji Anoraga (1988:3) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya diduga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: 1) administrasi dan kebijakan organisasi, 2) kualitas pengawasan, 3) hubungan dengan pengawas, 4) hubungan dengan bawahan, 5) upah, 6) keamanan kerja, 7) kondisi kerja, 8) status. 9) dorongan/motivasi berprestasi, 10) kemajuan, 11) kesempatan berkembang, 12) tanggung jawab. 13) faktor hubungan antar karyawan, 14) faktor- faktor individual dan faktor-faktor luar, serta 16) faktor kepemimpinan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru tersebut dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada prinsipnya motivasi berprestasi dapat menjadi pemicu semangat seseorang dalam bekerja. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi di duga akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih optimal sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Wibowo (2007:304) dari hasil penelitiannya membuktikan terdapatnya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja.

Fenomena yang terlihat di sekolah dasar yang ada di Kecamatan Baso, antara lain adalah: masih rendahnya motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran, dan sebagian guru ada yang belum menggunakan perangkat dan media dalam kegiatan pembelajaran.

Kebijakan yang diterapkan oleh sekolah merupakan bagian penting dalam menciptakan kepuasan kerja bagi warga sekolah. Pengambilan keputusan oleh kepala sekolah yang tepat akan memberi rasa senang bagi seluruh warga sekolah. Menurut Made Pidarta (2005:208) program sekolah bisa berhasil, karena adanya kepuasan dari unsur terkait di sekolah untuk mengerjakannya. Kebijakan yang kurang tepat dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan guru dalam pelaksanaan tugasnya. Tetapi kenyataan yang ada di lapangan, masih banyak kebijakan yang diambil dan dilaksanakan oleh sekolah yang kurang tepat, atau kurang sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah, sehingga mengakibatkan perasaan tidak puas terhadap warga sekolah.

Gaji yang diterima juga diduga berdampak terhadap kepuasan kerja guru. Apabila gaji atau kesejahteraan yang diterima sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan serta dapat memenuhi kebutuhan, maka hal itu akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik sehingga kepuasan kerja guru dalam melakukan tugasnya juga akan meningkat. Sebaliknya pemberian upah atau gaji yang kurang sesuai diduga akan mengakibatkan kepuasan kerja menurun.

Keamanan dalam melaksanakan pekerjaan (rasa aman) sangat dibutuhkan oleh guru. Dengan terciptanya keamanan di lingkungan pekerjaan akan membuat seseorang lebih nyaman dan tenang dalam melaksanakan tugas di sekolah. Sehingga guru akan bekerja tanpa adanya rasa was-was dan takut. Dengan demikian, keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja. Berdasarkan pengamatan awal di lapangan

terlihat bahwa keamanan pada lingkungan sekolah dasar yang ada di Kecamatan Baso umumnya sudah baik.

Faktor kondisi lingkungan kerja yang kondusif diduga akan memperlancar pelaksanaan tugas guru. Sekolah yang tertata dengan rapi, ruangan belajar yang bersih, dan penerangan yang cukup membuat guru merasa lega, senang, dan betah menjalankan tugasnya.

Pada beberapa sekolah dasar yang ada Kecamatan Baso, teramati lingkungan pekerjaan yang kurang memuaskan, seperti: keadaan kantor dan ruangan kelas yang berantakan, penataan ruangan yang kurang tepat, pencahayaan yang kurang memadai, halaman sekolah yang gersang, serta fasilitas WC yang kurang baik. Kesemuanya ini bermuara pada menurunnya kepuasan kerja dan pada pada gilirannya akan menurunkan kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah turut mempengaruhi kepuasan kerja guru. Kepala sekolah yang dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya dengan baik serta mampu membina hubungan kerjasama yang harmonis di sekolah, akan menumbuhkan rasa senang dan nyaman bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru juga akan bersemangat bekerja, apabila kepala sekolah memfasilitasi kebutuhan yang mereka perlukan terutama berkaitan dengan pembelajaran, sehingga kegiatan pembelajaran akan terlaksana dengan baik. Fenomena yang tampak di sekolah, kepemimpinan kepala sekolah atau cara kepala sekolah membina, membimbing, dan memotivasi guru, kurang memuaskan bagi guru.

Hubungan antar pribadi di sekolah, baik hubungan guru dengan kepala sekolah maupun sesama guru yang menunjukkan sikap bersahabat, saling pengertian, saling membantu, dan suasana hubungan kerja yang dilandasi rasa kekeluargaan menjadikan guru merasa senang dan puas dalam bekerja. Perasaan puas tersebut membuat guru betah dengan pekerjaannya serta dapat membangkitkan motivasi dan kreativitas mereka untuk meningkatkan mutu kerja baik proses maupun hasil secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, ternyata banyak faktor yang diduga berkontribusi terhadap kepuasan 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, peneliti hanya membatasi pada faktor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi. Alasan pemilihan kedua faktor tersebut adalah karena kedua faktor tersebut yang tampak dominan bermasalah di lapangan dan diduga berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah dasar di Kecamatan Baso Kabupaten Agam.

D. Perumusan Masalah

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

1. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Baso?
2. Seberapa besar kontribusi motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Baso ?
3. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Baso?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Baso.
2. Besarnya kontribusi motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Baso.
3. Besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Baso.

F. Manfaat Penelitian

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

1. Guru sekolah dasar di Kecamatan Baso sebagai sumber inspirasi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.
2. Kepala sekolah dasar Kecamatan Baso 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 II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teoretis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007:302) adalah “Prihal yang menyatakan rasa senang dan lega”. Hornby (1974:125) juga mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa lega, dan senang karena situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi segala kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan, keinginan dan harapannya”. Selanjutnya Sondang Siagian (1995:295) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”. T. Hani Handoko (1997:193) mendefinisikan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyatakan kesenangan atau tidak menyenangkan seseorang terhadap pekerjaannya”. Robbins yang dikutip oleh Husaini Usman (2008:464) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu bisa menyangkut puas dan tidak puasnya mereka terhadap pekerjaannya.“

Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan di atas, Veithrizal Rivai (2006:249) juga menjelaskan bahwa “Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara