

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA GURU DI SMP NEGERI KECAMATAN BAYANG
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



Oleh

IRZAL

NIM : 19674

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

**KOSENTRASI MANAJEMEN SEKOLAH
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

Irzal.2012. **The Effect of Headmasters' Transformasional Leadership and the Teachers' Motivation to Get A Good Achievement at Work on the Teachers' Work on the Teachers' Work Satisfaction at SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.** Thesis. Graduate Program of Padang State University.

The teachers' work satisfaction was one of the important aspects in achieving the learning purposes which were effective and efficient. Based on the previous survey which was done by the researcher at SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan, it was found that the teachers' work satisfaction was still low. This might exert influence upon the process of achieving the learning purpose. The hypotheses proposed in this research were; (1) the headmasters' transformational leadership influenced the teachers' work satisfaction, (2) the teachers' motivation to get a good achievement at work influenced the teachers' work satisfaction, (3) the headmasters' transformational leadership influenced the teachers' work satisfaction through the teachers' motivation to get a good achievement at work.

The population of this research was all of the teachers teaching at SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten pesisir Selatan consisting of 124 teachers. By using stratified proportional random sampling, 36 teachers were chosen as the sample. The data of this research was collected through questionnaire which had been tested its validity and reliability. The data gotten then was analyzed by using path analysis technique.

The result of data analysis showed that; (1) the headmasters' transformational leadership influenced about 23,9% on the teachers' work satisfaction, (2) the teachers' motivation to get a good achievement at work influenced about 11,9% on the teachers' work satisfaction, (3) through the teachers' motivation to get a good achievement at work, the headmasters' transformational leadership influenced about 6,63% on the teachers' work satisfaction. Furthermore, the result of descriptive analysis revealed that the teachers' work satisfaction, the headmasters' transformational leadership and the teachers' motivation to get a good achievement at work had been in good category.

The result of the research implied that improving the teachers' work satisfaction at SMP Negeri Kecamatan Bayang kabupaten Pesisir Selatan can be done through improving the headmasters' tranformational leadership and the teachers' motivation to get a good achievement at work.

ABSTRAK

Irzal, 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Kepuasan kerja guru merupakan aspek terpenting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien. Berdasarkan pra survey di SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan tergambar bahwa kepuasan kerja guru masih rendah. Hal ini dikhawatirkan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah; 1) kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, 2) motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, 3) kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah sebanyak 124 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Sampel yang terpilih sebanyak 36 orang. Data dikumpulkan dengan angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan teknik analisis jalur.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa; 1) kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh sebesar 23,9% terhadap kepuasan kerja guru, 2) motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru sebesar 11,9%, dan 3) kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi berprestasi sebesar 6,63%. Selanjutnya analisis deskriptif mengungkapkan bahwa kepuasan kerja guru, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah serta motivasi berprestasi sama-sama berada pada kategori baik.

Hasil penelitian ini berimplikasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilakukan melalui peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr.H.Rusdinal, M.Pd, dan Prof. Dr.H.Sufyarma Marsidin, M.Pd. selaku Pembimbing I dan II yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Selatan yang telah memberikan izin dalam pelaksanaan penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan guru-guru SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta Ayah dan Ibu serta kakak-kakakku dan adikku, terimakasih untuk do'a dan ketulusan serta pengorbanannya yang luar biasa.

8. Teristimewa untuk istriku tercinta dan anak-anakku tersayang, yang dengan penuh kesabaran selalu memotivasi dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan Konsentrasi Manajemen Sekolah yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.

Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, Agustus 2012

Penulis,

I R Z A L

DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	iii
PRSETUJUAN 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.....	13
C. Pembatasan Masalah.....	17
D. Rumusan Masalah.....	19
E. Tujuan Penelitian	19
F. Manfaat Penelitian	20

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	22
1. Kepuasan kerja guru.....	22
2. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah.....	31
3. Motivasi berprestasi	40
B. Penelitian yang Relevan.....	44
C. Kerangka Pemikiran.....	45
D. Hipotesis Penelitian	48

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian	49
B. Populasi dan Sampel.....	49

C. Definisi Operasional	53
D. Pengembangan Instrumen	54
E. Pengumpulan Data	59
F. Teknik Analisis Data.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data.....	63
B. Pengujian Persyaratan Analisis	70
C. Hasil Analisis	73
D. Pengujian Hipotesis	76
E. Pembahasan	80
F. Keterbatasan Penelitian.....	84
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	86
B. Implikasi Hasil Penelitian	87
C. Saran	89
DAFTAR RUJUKAN.....	92
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja	50
2. Hasil Perhitungan Sampel	52
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata	52
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	56
5. Uji Validitas	58
6. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen	59
7. Rentang Kategori Tingkat Pencapaian	60
8. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan kerja guru	63
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kepuasan Kerja Guru	64
10. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan transformasional kepala sekolah	66
11. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kepemimpinan transformasional kepala sekolah.....	67
12. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi berprestasi.....	68
13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Motivasi berprestasi	69
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	71
15. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_1 terhadap Y	73
16. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_2 terhadap Y	73
17. Hasil Analisis Jalur.....	73
18. Rekapitulasi Interpretasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.....	76
19. Uji Hipotesis.....	77

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. Factor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.....	14
2. Kerangka Pemikiran	48
3. Histogram Kepuasan kerja guru	63
4. Histogram Kepemimpinan transformasional kepala sekolah	65
5. Histogram Motivasi berprestasi.....	68
6. Diagram Jalur X1 terhadap Y	75
7. Diagram Jalur X1 terhadap Y	76
8. Diagram Jalur X1 melalui X2 terhadap Y	72

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Uji Coba.....	91
2. Data Mentah Uji Coba	
a. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah	100
b. Motivasi berprestasi	101
c. Kepuasan kerja guru	102
3. Analisis Uji Coba Instrumen	
a. Kepuasan kerja guru (Y).....	103
b. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1).....	105
c. Motivasi berprestasi (X2)	107
4. Kisi-kisi Instrumen Peneliitian	109
5. Kuesioner Penelitian.....	110
6. Data Mentah Variabel Penelitian.....	119
7. Rekap Data Penelitian	125
8. Perhitungan Statistik Dasar dan Frejuensi Masing-masing Variabel	126
9. Uji Normalitas	129
10. Uji Homogenitas.....	130
11. Pengujian Hipotesis.....	144
12. Surat Permohonan Izin Penelitian	134

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tuntutan terhadap guru yang profesional dalam menjalankan tugas merupakan suatu keharusan dalam upaya pengembangan potensi anak secara maksimal, sehingga mereka dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Pengembangan kemampuan dasar anak dalam berbagai bidang itu akan memberikan pengaruh terhadap perkembangan anak untuk pendidikan selanjutnya terutama dengan prinsip pendidikan berkelanjutan dan sepanjang hayat.

Peningkatan kualitas pendidikan sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Adapun tujuannya adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat jasmani dan rohani, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta penuh tanggung jawab.

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut pemerintah dan DPR RI telah mengesahkan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru merupakan ujung tombak untuk mencapai

pendidikan yang berkualitas. Undang-undang tersebut menuntut penyesuaian penyelenggaraan pendidikan dan pembinaan guru agar guru menjadi profesional. Menurut Piet A Sahertian (2000:2) ciri-ciri guru profesional antara lain:1) memiliki kemampuan sebagai ahli dalam bidang mendidik dan mengajar, 2) mempunyai rasa tanggung jawab yaitu komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya, 3) memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugasnya sebagai suatu karier hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan.

Selain empat ciri-ciri guru profesional tersebut, guru juga harus memiliki empat kompetensi (Permendiknas Nomor 16 tahun 2007). Keempat kompetensi tersebut antara lain, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini haruslah sejalan dan seimbang.

Kompetensi pedagogik adalah berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran, sedangkan kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan hubungan antar pribadi dan dalam kehidupan bermasyarakat. Sedangkan, kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran dan bidang keahliannya. Guru yang mempunyai kompetensi profesional akan terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah/madrasah tempat ia bekerja. Menurut Muhaimin (2001:63), mengemukakan bahwa seorang guru dikatakan telah mempunyai

kemampuan profesional jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continuous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya dimasa yang akan datang.

Dalam konteks proses pembelajaran di kelas, guru yang mempunyai kemampuan professional berarti yang bersangkutan dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif. Menurut Davis dan Thomas dalam (Mangkunegara:2000:32), bahwa guru yang efektif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: Pertama, mempunyai pengetahuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas yang mencakup: (1) memiliki keterampilan interpersonal khususnya kemampuan untuk menunjukkan empati, penghargaan terhadap peserta didik, dan ketulusan; (2) menjalin hubungan yang baik dengan peserta didik; (3) mampu menerima, mengakui dan memperhatikan peserta didik secara ikhlas; (4) menunjukkan minat dan antusias yang tinggi dalam mengajar; (5) mampu menciptakan atmosfer untuk tumbuhnya kerjasama dan kohesivitas dalam dan antar kelompok peserta didik; (6) mampu melibatkan peserta didik dalam mengorganisir dan merencanakan kegiatan pembelajaran; (7) mampu mendengarkan peserta didik dan menghargai haknya untuk berbicara dalam setiap diskusi; (8) mampu meminimalkan friksi-friksi di kelas.

Kedua, kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran, yang mencakup: (1) mempunyai kemampuan untuk menghadapi dan menanggapi peserta didik yang tidak mempunyai perhatian, suka menyela, mengalihkan perhatian, dan mampu memberikan transisi substansi bahan ajar dalam proses pembelajaran; (2) mampu bertanya atau memberikan tugas yang memerlukan tingkatan berpikir yang berbeda untuk semua peserta didik. Ketiga, mempunyai kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*), yang terdiri atas: (1) mampu memberikan umpan balik yang positif terhadap respon peserta didik; (2) mampu memberikan respon yang bersifat membantu terhadap peserta didik yang lamban dalam belajar; (3) mampu memberikan tindak lanjut terhadap jawaban peserta didik yang kurang memuaskan; (4) mampu memberikan bantuan profesional kepada peserta didik jika diperlukan.

Keempat, mempunyai kemampuan yang terkait dengan peningkatan diri yang mencakup: (1) mampu menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif; (2) mampu memperluas dan menambah pengetahuan mengenai metode-metode pembelajaran; (3) mampu memanfaatkan perencanaan guru secara berkelompok untuk menciptakan dan mengembangkan metode pembelajaran yang relevan dalam (Suyanto, 2001:3).

Guru mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri siswa secara optimal. Ini berarti kemampuan

akademis dan non akademis perlu dikembangkan oleh guru. Untuk itu guru harus belajar terus menerus, membaca informasi yang paling baru, mengembangkan ide-ide yang kreatif. Personal yang cakap, di samping kepemimpinan yang baik, ikut menentukan tercapai tidaknya tujuan suatu lembaga.

Selanjutnya, dalam pelaksanaan proses pembelajaran secara memadai diperlukan kemampuan dan tanggung jawab profesional yang tinggi. Menurut SK Menpan No. 84 tahun 1993 tugas pokok guru itu ada lima antaralain: 1) menyusun program pembelajaran, 2) menyajikan program pembelajaran, 3) melaksanakan evaluasi pembelajaran, 4) menganalisis hasil evaluasi, 5) menyusun program perbaikan dan pengayaan.

Menurut Deni Koswara (2008: 84) terdapat tiga kelompok tugas guru yaitu : 1) guru sebagai profesi : meliputi mendidik, mengajar, pembimbing, administrator, pengembang kurikulum dan melatih, 2) tugas guru sebagai kemanusiaan, di sekolah harus dapat menjadikan dirinya orang tua kedua, 3) tugas guru dalam kemasyarakatan untuk menjadikan masyarakat Indonesia menjadi warga Negara Indonesia bermoral Pancasila dan mencerdaskan bangsa Indonesia.

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar,

mendidik dan tugas - tugas kemasyarakatan (sosial). Di lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (*kognitif*), sikap dan nilai (*afektif*), dan keterampilan (*psikomotorik*), Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya factor penunjang keberhasilan siswa. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor perangkat kurikulum, faktor siswa sendiri, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua, sementara sebagai pendidik, guru harus mendidik para siswanya untuk menjadi manusia dewasa.

Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja. Artinya jika guru puas terhadap perlakuan organisasi (sekolah) maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya

kepuasan yang tinggi diinginkan oleh kepala sekolah karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan.

Koesmono (2005:23) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* pegawai tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan umur mengandung arti bahwa pegawai yang cenderung lebih tua akan merasa lebih puas daripada pegawai yang berumur relatif lebih muda, karena diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan dan pegawai dengan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak-seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi

cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi. Meningkatkan kepuasan kerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut masalah hasil kerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa.

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 mungkin tidak tercantum dalam mata pelajaran secara nyata, tetapi meliputi pelajaran-pelajaran yang terkandung dalam kurikulum yang tersembunyi dalam sistem pendidikan negara. 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. Bagi suatu bangsa yang sedang membangun terlebih-lebih bagi keberlangsungan hidup bangsa di tengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan teknologi yang kian canggih. 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.

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 : ”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. Apa yang dilontarkan di atas bisa disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja guru sehingga guru tidak lagi menghayati peranannya sebagai seorang pendidik.

Ketiga: Peningkatkan 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. Berdasarkan hasil studi di negara-negara berkembang, guru memberikan sumbangan dalam prestasi belajar siswa (36%), selanjutnya manajemen (23%), waktu belajar (22%), dan sarana fisik (19%). Aspek yang berkaitan dengan guru adalah menyangkut citra/mutu guru dan kesejahteraan. Sementara itu Tilaar menyatakan “peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya” Dengan demikian jelaslah bahwa keberhasilan pendidikan yang terutama adalah faktor guru sebagai tenaga pendidikan yang profesional. Salah satu hal yang patut dipertimbangkan adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan cara meningkatkan kepuasan kerjanya, sebab dengan kepuasan guru yang meningkat maka guru akan berusaha untuk meningkatkan profesi dan mutunya dengan demikian diharapkan keberhasilan pendidikan akan tercapai.

Keempat: otonomi daerah yang menumbuhkan kesadaran pentingnya pembangunan kualitas SDM di masyarakat adalah menjadi tugas Pemkab/Pemkot dan Depdiknas. Depdiknas berupaya menghasilkan SDM unggul yang dapat menjawab tantangan pembangunan, dan kualitas SDM akan dirasakan bagi keberlangsungannya pembangunan daerah. Keberhasilan

otonomi daerah mempersyaratkan tersedianya SDM unggul untuk menggali dan mengembangkan potensi daerahnya. Jadi Pemerintah Kabupaten/Kota berperan penting dalam peningkatan kualitas pendidikan. Kesempatan ini oleh pihak Pemkab/Pemkot dapat digunakan untuk mengupayakan kepuasan kerja guru, karena dapat dijadikan sebagai sarana untuk peningkatan kualitas pendidikan.

Kepuasan kerja guru itu bisa dilaksanakan dengan beberapa cara diantaranya adalah organisasi dapat membuat iklim organisasi yang berpihak pada kesejahteraan guru, terbuka dan menekankan pada prestasi, bisa pula kepuasan ditingkatkan menggunakan faktor motivasi terutama motivasi berprestasi guru, karena hal tugas guru menyangkut dengan keberhasilan siswa yang merupakan keberhasilan pendidikan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satu diantaranya adalah kepemimpinan transformasional . Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para guru bekerja selain untuk mengharapkan imbalan baik material maupun non material namun mereka juga menginginkan pemimpin yang bisa memimpin dengan baik yang sesuai dengan harapan mereka seperti terdapat keterbukaan dalam organisasi, terdapat perhatian, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak dan dirasa adil.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah motivasi berprestasi. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong agar semangat kerja tetap stabil. Motivasi merupakan komoditi yang sangat

diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai. Motivasi berprestasi bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan. Padahal tugas mengajar adalah tugas yang membanggakan dan penuh tantangan, sehingga guru-guru seharusnya mempunyai motivasi berprestasi.

Berdasarkan hasil survai awal penulis di beberapa SMP Negeri Kecamatan bayang kabupaten Pesisir Selatan ditemukan berbagai fenomena di lapangan antara lain: sebagian guru mengulur-ngulur waktu masuk ke kelas berdasarkan jadwal guru yang bersangkutan, walaupun bel tanda masuk ke kelas sudah dibunyikan. Bahkan ada pula sebagian guru yang menutup pembelajaran dan keluar kelas lebih awal dari waktunya. Temuan lainnya adalah terdapatnya tumpukan buku tugas siswa di atas meja guru dan sebagian besar tugas tersebut belum diperiksa oleh guru yang bersangkutan. Hal ini dijadikan sebagai petanda bahwa tanggung jawab guru masih rendah.

Hasil pengamatan lain adalah guru kurang senang bekerja disekolah. Hal ini terlihat sebagian guru hanya datang pada saat jam wajib mereka mengajar. Setelah melaksanakan tugas mengajar, mereka meninggalkan sekolah, dan jarang melakukan kagiatan lain yang berkaitan dengan tugasnya. Disamping itu, berkembang persepsi bahwa tidak akan ada perbeadaan penghargaan antara guru yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi.

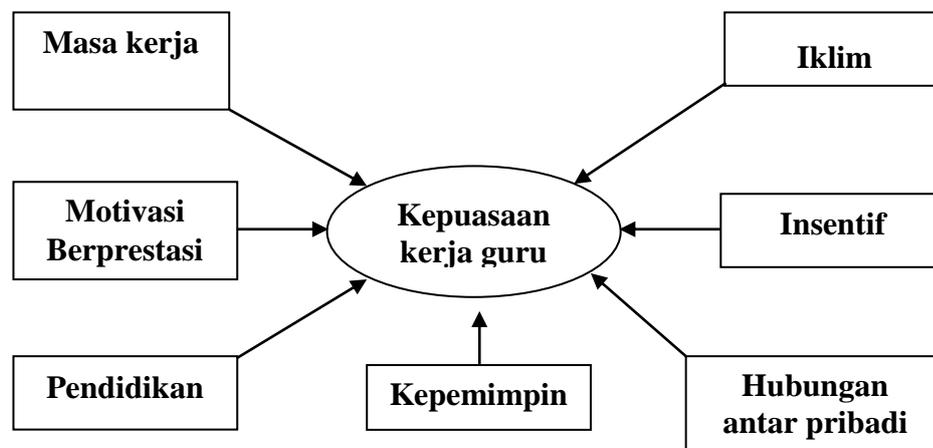
Fenomena lain adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kurang kondusif. Hal ini terlihat dengan kurang harmonisnya hubungan guru dengan kepala sekolah. Sebagian guru merasa tidak puas dengan kepala sekolah yang kurang transparan dalam mengelola keuangan. Guru juga tidak puas dengan kepemimpinan kepala sekolah yang cenderung otoriter.

Berdasarkan fenomena tentang ketidakpuasan guru seperti yang telah dikemukakan diatas, dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap hasil belajar siswa. Kalau hal ini dibiarkan bisa menimbulkan rendahnya kualitas pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang sistematis untuk meningkatkan kepuasan kerja guru tersebut. Rendahnya kepuasan kerja guru tersebut perlu dikaji secara ilmiah. Dari hasil kajian tersebut hendaknya dapat ditemukan faktor-faktor penyebab dan jalan keluarnya.

B. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka guru merupakan sumber daya yang menunjang terlaksananya proses pembelajaran dan pendidikan dan menentukan tercapainya hasil pendidikan yang lebih baik. Untuk itu kepuasan kerja guru perlu sekali diperhatikan dengan sungguh-sungguh. kepuasan kerja seseorang mencerminkan kepatuhan dan ketaatan individu untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diamanatkan bagi setiap guru sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Ada beberapa faktor yang diduga turut berhubungan dengan kepuasan kerja guru, Mangkunegara (2005:120) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.



Gambar 1 : Faktor-faktor Yang Diduga Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Kualifikasi pendidikan akademik yang dimiliki oleh seorang guru diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Guru harus selalu dapat menyesuaikan kemampuan, pengetahuan dan keterampilannya dengan

keinginan dan permintaan masyarakat agar dapat memberikan pelayanan dan keteladanan yang memuaskan masyarakat, dalam hal ini peserta didik dan orang tua siswa. Oleh karena itu guru selalu dituntut secara terus menerus untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan mutu layanannya, guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi biasanya akan memperlihatkan kepuasan kerja yang tinggi pula.

Komitmen merupakan perjanjian seseorang dengan dirinya dalam melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, sebagaimana yang dikemukakan oleh Piet A Sahertian (1994), bahwa komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Apabila guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas diduga mereka mempunyai kepuasan kerja yang tinggi pula.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan kepala sekolah. Perhatian atasan terhadap bawahannya dalam organisasi akan dapat mendorong bawahannya untuk bekerja lebih baik. Guru yang mendapat perhatian yang baik dari kepala sekolahnya akan bekerja lebih sungguh-sungguh. Dari hasil pengamatan di beberapa sekolah masih banyak kepala sekolah yang tidak disukai oleh para guru karena kepemimpinannya yang belum maksimal.

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari beberapa adil individu diperlukan di tempat kerja, termasuk disekolah. Apabila guru diperhatikan dengan adil, akan berdampak terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, guru yang merasa diperlakukan tidak adil akan menimbulkan ketidakpuasan.

Fenomena di sekolah, sebagian guru sering mengeluh karena merasa diperlakukan tidak adil oleh kepala sekolah. Hal ini menimbulkan kecemburuan sosial.

Motivasi bagi guru adalah dorongan yang timbul dari dalam diri, secara sadar atau tidak untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru dalam mencapai tujuannya. Sehingga ia merasa lebih peduli, bertanggung jawab, loyal dan disiplin dalam pelaksanaan tugasnya sebagai guru. Mc. Donal seperti yang dikutip oleh Nashar menjelaskan motivasi suatu perbuatan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Di dalam motivasi terlihat ada tiga unsur penting : a) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada setiap diri manusia, perkembangan motivasi makin membawa perubahan pada sistem neurofisiologis yang ada pada organisme manusia, b) motivasi ditandai dengan munculnya rasa (feeling), afeksi seorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, c) motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi muncul dari dalam diri manusia, akan tetapi kemunculannya karena adanya rangsangan atau dorongan dari unsur lain.

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Hasibuan (1996) bahwa seseorang yang memiliki motivasi, akan dapat mendorong semangat kerja, meningkatkan disiplin, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dari pada guru yang memiliki motivasi rendah.

Orang yang memilih suatu karier tertentu biasanya akan berhasil baik, bila ia mencintai kariernya dengan sepenuh hati. Artinya, ia akan berbuat apapun agar kariernya berhasil baik, ia committed dengan pekerjaannya. Komitmen merupakan perjanjian dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan kesadaran yang tinggi. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas ia akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan begitu juga sebaliknya, apabila komitmen guru rendah terhadap tugasnya akan membawa dampak yang jelek terhadap disiplin kerjanya.

Kepuasan kerja guru juga diduga dipengaruhi oleh pemberian insentif. Gaji (insentif) merupakan hal yang sangat esensial dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Gaji diterima guru apabila dirasa telah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka ia akan merasa termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja. Namun kenyataannya masih ada guru yang sibuk mencari tambahan-tambahan seperti mengajar di sekolah swasta, wirausaha sehingga menyebabkan guru melaksanakan hanya sekedar untuk memenuhi target kehadiran di sekolah.

Melihat gejala-gejala yang ditemui pada pra-survey, yang harus mendapat perhatian adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi yang saat ini masih belum berjalan secara maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Uraian pada identifikasi masalah diatas memperlihatkan banyak faktor yang diduga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja guru antara lain: tingkat

pendidikan, komitmen pada tugas, supervisi, kepemimpinan, insentif, motivasi, sarana dan prasarana dan kesempatan karier.

Mengingat banyak faktor yang diduga terkait dengan kepuasan kerja guru, namun penelitian ini tidak dilakukan terhadap semua faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, karena lebih mempertimbangkan faktor-faktor yang dianggap lebih urgen permasalahannya berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan. Oleh karena itu penelitian ini hanya dibatas pada dua faktor saja yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi.

Pemilihan variable kepemimpinan sebagai predictor kedua dalam rencana penelitian ini didasarkan atas pertimbangan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan bagian eksternal yang terdapat pada masing-masing individu guru. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang baik mampu membangkitkan kekuatan yang besar bagi seseorang untuk mencapai tujuan secara optimal. Semangat dan dorongan yang dimiliki kepala sekolah merupakan kekuatan bagi dirinya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Para guru diyakini akan melaksanakan tugas dengan kepuasan yang tinggi manakala kepemimpinan kepala sekolah berjalan dengan baik, lancar dan terprogram. Selain itu motivasi berprestasi juga turut memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru dimana dengan adanya motivasi untuk lebih berprestasi maka guru tersebut akan puas terhadap hasil yang telah didapatnya. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan suatu hal atau pekerjaan.

Dari uraian diatas juga didasarkan pada dugaan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang cukup berarti terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan

D. Rumusan Masalah

Penelitian ini berfokus pada aspek motivasi berprestasi dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah serta kaitannya dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan berkenaan dengan hal tersebut, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan melalui motivasi berprestasi?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk

mengungkapkan pengaruh motivasi berprestas dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. Secara terinci tujuan tersebut disajikan sebagai berikut, yaitu untuk mengungkapkan:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan
2. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan melalui motivasi berprestasi.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Secara teoritis hasil itu diharapkan akan dapat menambah khasanah keilmuan khususnya di bidang manajemen kepemimpinan.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan akan dapat berguna bagi:
 - a. Guru pada umumnya dan khususnya guru pada SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam proses belajar mengajar agar tercapai pendidikan yang berkualitas.

- b. Kepala sekolah pada SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan pemikiran dalam melaksanakan kepemimpinannya sehingga dapat memberikan motivasi berprestasi kepada guru untuk lebih sungguh-sungguh menegakkan disiplin di sekolah dan memberikan kepuasan kerja terhadap guru tersebut.
- c. Komite sekolah di SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan pembaharuan bersama-sama dengan kepala sekolah untuk lebih meningkatkan disiplin kerja guru hingga tercapainya kepuasan kerja bagi guru.
- d. Pengawas sekolah di SMP Negeri Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan pemikiran untuk melakukan pembinaan dalam pengawasan kepala sekolah dan memotivasi guru untuk meningkatkan kepuasan kerja.
- e. Kepala Dinas Pendidikan kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan dalam mengambil langkah kebijakan untuk melakukan pembinaan terhadap guru dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru
- f. Peneliti, sebagai data awal untuk melakukan penelitian yang komprehensif dan dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan sekaligus merupakan salah satu syarat untuk memenuhi gelar Master Pendidikan.
- g. Peneliti berikutnya, memiliki bahan rujukan dengan kajian yang sama.