KONTRIBUSI KECERDASAN EMOSIONAL DAN SIKAP INOVATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI KECAMATAN LENGAYANG KABUPATEN PESISIR SELATAN

TESIS

OLEH

HARUDDIN

NIM: 1110789

Ditulis untuk memenuhi sebagian prsyaratan dalam

mendapatkan gelar Megister Pendidikan

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAMPASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2014

ABSTRACT

Haruddin. 2014. Contribution of Emotional InteligenceandInnovative Attitudeto Teachers' Job Satisfaction inSenior High SchoolDistrict of LengayangPesisir Selatan Regency. Thesis. Graduate Program. State University of Padang.

Based on preliminary study, researchers found that the symptoms of poor performance of Senior High School teacher in the distictLengyangPesisir Selatan Regency and the researchers suspect that due to the teachers emotiona intelligence and their innovative attitude.If this condition is left, worried would affect the quality improvement of education in the District of LengayangPesisir Selatan Regency.

The purpose of this study was to determine the contribution of emotional intelligence and innovative attitude on teachers job satisfaction Senior High School at Lengayang District Pesisir Selatan Regency. The hypothesis in this study were: (1) emotional intelligence contributed to teachers job satisfaction, (2) innovative attitude contributes to the teachers job satisfaction, and (3) emotional intelligence and innovative attitude jointly contribute to the teachers job satisfaction.

The research method used was quantitative correlational study with a population of senior high school teachers in the District of Lengayangas much as 88 and 50 samples were extracted using proportional stratified random sampling technique by considering the period of employment and educational strata. The instrument used was a questionnaire already tested the reliability and validity. The data are then analyzed using correlation and regression techniques.

The results showed that (1) Emotional intelligence contributes very significantly to teachers job satisfaction by 20,4% (2) Innovative attitude contribute significantly to teachers job satisfactionby 6,7% (3) emotional intelligence and innovative attitude together contribute to teachers job satisfactionat 25,6%. The results showed that the hypothesis can be empirically acceptable. These findings can be concluded that emotional intelligence and innovative attitude are two factors that contribute to teachers job satisfaction. Therefore, it is expected that the relevant parties to consider both factors of job satisfaction for teachers to increase.

ABSTRAK

Haruddin, 2014. Kontribusi Kecerdasan Emosional Dan Sikap Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan, Tesis Program Pascasarjana, Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan kasat mata di lapangan ditemukan bahwa guru kurang bergairah dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut diduga karena adanya factor kekurang puasan guru. Kuran gpuasnya guru di duga karena di pengaruhi factor kecerdasan emosional nya dan sikap inovatifnya. Jika kondisi ini di biarkan, di kawatirkan akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa besar kontribusi kecerdasan emosional guru dan sikap inovatif terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Lengayang. Terdapat tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, sikap inovatif berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, kecerdasan emosional dan sikap inovatif berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru

Metode penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional den ganpopulasi guru SMA Negeri di Kecamatan Lengayang sebanyak 88 dan sampel penelitian sebanyak 50 orang yang diambil menggunakan teknik *stratified Proportional Random Sampling* den ganmem pertimbang kangolongan dan masa kerja. Instrumen yang digunakana dalahangket yang sudah di uji kehandalan dan kesahihannya. Data tersebut kemudian dianalisi smenggunakan teknikkorelasi dan regresi.

Hasilan alisis menunjukkan bahwa (1) Kecerdasan emosional berkontribusi sangat signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 20,4 % (2) Sikap inovatif berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 6,7% (3) Kecerdasan emosional dan sikap inovatif secarab ersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 25,6%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima secara empiris.Hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan sikap inovatif merupakan dua faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru. Oleh karena itu diharapkan kepada pihak-pihak terkait agar memperhati kan kedua factor tersebut agar kepuasan guru dapat meningkat.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : ***Haruddin***
NIM. : 1110789

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. Pembimbing I		
Dr. Yahya, M.Pd. Pembimbing II		18/08 - 2014

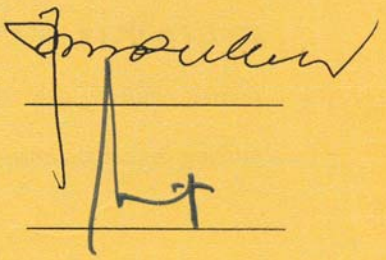
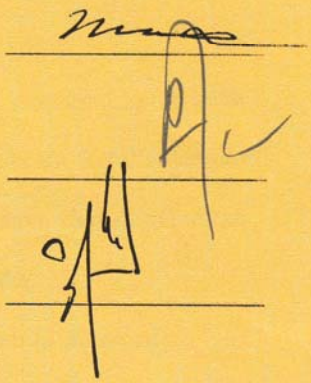
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
NIP. 19580325 199403 2 001

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.
NIP. 19630320 198803 1 002

PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN

No.	Nama	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. *(Ketua)*	
2	Dr. Yahya, M.Pd. *(Sekretaris)*	
3	Prof. Dr. H. Mukhaiyar *(Anggota)*	
4	Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. *(Anggota)*	
5	Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd. *(Anggota)*	

Mahasiswa

Mahasiswa : ***Haruddin***
NIM. : 1110789
Tanggal Ujian : 15 - 8 - 2014

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul "**KONTRIBUSI KECERDASAN EMOSIONAL DAN SIKAP INOVATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI KECAMATAN LENGAYANG KABUPATEN PESISIR SELATAN"** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik diuniversitas negeri padang maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa ada bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Didalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dan di sebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hokum yang berlaku

ng, Mei 2014
yang menyatakan

HARUDDIN
NIM: 1110789

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karuni-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesi sini yang berjudul "**Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Sikap Inovatif terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan**".

Selesainya tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis inginmenyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M. Pd dan Dr. H. Yahya, M. Pd selaku pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dari awal sehingga selesainya penulisan laporan ini.
2. Bapak Prof. Dr. H Sufyarma Marsidin, M.Pd, Prof. Dr. Gusril,M.Pd serta Prof. Dr. H Rusdinal, M.Pd selaku kontributor yang tlah memberikan sumban gan pemikiran dalam rangka penyempurnaan laporan penelitian ini.
3. Bapak Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan beserta dosen yang telah memberikan bantuan dan ilmu kepada penulis.
4. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan masukan dan saran selama penelitian.
5. Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di kampus tercintaini.

6. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah member izin untuk mendapatkan data guru.
7. Bapak dan Ibu Guru SMAN egeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan yang telah meluangkan waktu untuk memberikan data yang di butuhkan.
8. Kedua orang tua, ayahnda Buyung Nengah dan Ibunda Timi serta saudara yang telah memberikan doa restu dan dukungan moril kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini. Istri ter cinta Gustini, anakku Lanang Hendro Susilo, Hijratul Wina Hartini, yang begitu tabah, sabar dan setia dari awal sampai selesai pendidikan penulis di Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
9. Rekan-rekan yang tidak bias disebutka nnama nya satu per satu pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah ikut memberikan saran serta masukan dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga tesis ini bermanfaat.

Painan, Juli2014
Penulis,

HARUDDIN
NIM: 1110789

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRACT…… i

ABSTRAK ……... ii

PERSETUJUAN AKHIR TESIS..... iii

PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS..... iv

SURAT PERNYATAAN..... v

KATA PENGANTAR …… vi

DAFTAR ISI…….... viii

DAFTAR TABEL ……... x

DAFTAR GAMBAR..... xi

DAFTAR LAMPIRAN ……... xii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah..... 1
B. Identifikasi Masalah 4
C. Pembatasan Masalah..... 9
D. Perumusan Masalah..... 10
E. Tujuan Penelitian..... 11
F. Manfaat Penelitian..... 11

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori..... 13
   1. Kepuasan Kerja Guru..... 13
   2. Kecerdasan Emosional Guru..... 17
   3. Sikap Inovatif Guru..... 24
B. Penelitian yang Relevan..... 32
C. Kerangka Pemikiran..... 33
D. Hipotesis..... 36

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian..... 37
B. Tempat dan Waktu Penelitian..... 37
C. Populasi dan Sampel..... 37
D. Definisi Operasional..... 42

A. Pengembangan Instrumen 43
B. Teknik Pengumpulan Data 47
C. Teknik Analisis Data 47

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data 51
B. Pengujian Persyaratan Analisis 59
C. Pengujian Hipotesis 63
D. Pembahasan 74
E. Keterbatasan Penelitian 80

BABV. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan 82
B. Implikasi Hasil Penelitian 83
C. Saran-saran 85

DAFTAR RUJUKAN 88

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1. Sebaran Populasi Penelitian 38
2. Hasil Perhitungan Sampel 40
3. SebaranSampel padaMasing-masing Strata 41
4. Kisi-Kisi Instrumen Uji CobaPenelitian 44
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian setelah Ujicoba 46
6. Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen 46
7. Distribusi Frekuensi Skor KepuasanKerjaGuru (Y) 52
8. Tingkat Capaian Responden untuk Indikator KepuasanKerjaGuru 53
9. Distribusi Frekuensi Skor KecerdasanEmosional (X_1) 54
10. Tingkat Capaian Responden untuk Indikator KecerdasanEmosional .. 55
11. Distribusi Frekuensi Skor SikapInovatif(X_2) 57
12. TingkatCapaian Responden untuk Indikator SikapInovatif 58
13. Rangkuman Hasil Uji Normalitas 60
14. HasilPengujianHomogenitas Variabel 61
15. Rangkuman Analisis Kemandirian Antar Variabel Bebas 61
16. Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 terhadap Variabel Y 62
17. Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 terhadap Variabel Y 62
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi antara Variabel X_1 dan Y 63
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel X_1 terhadap Y 64
20. Rangkuman Hasil UjiKoefisienRegresi Sederhana Variabel X_1 dengan Variabel Y 64
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi antara Variabel X_2 dan Y 66
22. Rangkuman Hasil Uji Koefisien KeberartianPersamaanRegresi Variabel X_2 terhadap Y 67
23. Rangkuman Hasil untukUjiKoefisienRegresi Variabel X_2 dengan
24. Variabel Y 67
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi antara Variabel X_1 dan

X_2dengan Variabel Y 69
26. Hasil Analisis Garis Regresi Berganda Variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Variabel Y 69
27. Rangkuman Hasil untukUjiKoefisienRegresi Variabel X_1 dan X_2 dengan Variabel Y 70
28. Rangkuman Hasil Analisis Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Variabel Y 72
29. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial 72

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi KepuasanKerjaGuru 5
2. Kerangka Konseptual 36
3. Histogram KepuasanKerjaGuru 52
4. Histogram KecerdasanEmosional 55
5. Histogram SikapInovatif 57
6. Regresi Linier KecerdasanEmosional thadapKepuasanKerjaGuru 65
7. Garis Regresi Linear Sikapinovatif terhadap KepuasanKerjaGuru 68
8. Garis Regresi Linear KecerdasanEmosionaldan SikapInovatifterhadap KepuasanKerjaGuru 71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran **Halaman**

1. Instrumen Uji Coba Penelitian 90
2. Data Uji Coba Penelitian
   a. KepuasaanKerja Guru (Y) 93
   b. KecerdasanEmosional (X_1) 96
   c. Sikapnovatif (X_2) 99
3. Hasil Analisis Data Uji Coba Instrumen 103
4. Instrumen Penelitian 113
5. Data Penelitian 119
6. Lampiran Analisis Hasil Penelitian
   a. Deskripsi Data 120
   b. Uji Persyaratan Analisis 121
   c. Uji Hipotesis 124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan tempat berlangsungnya proses pendidikan secara terstruktur dengan melibatkan sejumlah sumber daya yang bekerjasama untuk mencapai tujuan. Sumber daya yang dimaksud meliputi sumber daya manusia yaitu kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa; dan sumber daya bukan manusia yaitu kurikulum atau sumber belajar, fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarana.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peranan cukup penting dalam proses pendidikan. Pentingnya peranan guru dalam proses pendidikan telah menimbulkan semacam keyakinan bahwa tinggi rendahnya kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kualitas guru. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepadawarga sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjangguru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja. Artinya jika guru puas terhadapperlakuan organisasi (sekolah) maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggungjawab.

Pada umumnya guru yang puas dengan apa yang diperolehnya dari sekolah akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya guru yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu

merupakan keharusan bagi kepala sekolah untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat guru puas mengajar di sekolah. Ketika guru merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya.

Kepuasan kerja guru perlu mendapat perhatian yang serius, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli meyakinkan akan pentingnya kepuasan kerja bagi seorang guru. Gibson (2000:135) mengemukakan seseorang tidak merasa puas dengan pekerjaan yang diterimanya maka ia akan melakukan pekerjaannya tersebut tidak sepenuh hati yang pada akhirnya kualitas kerjanya tidak akan baik. Jika seorang guru merasa puas dengan apa yang diterimanya, akan menghasilkan kualitas dan produktifitas yang tinggi. Sebaliknya, apabila guru tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, maka hal ini mungkin akan menimbulkan proses pembelajaran tidak terlaksana sebagaimana mestinya.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pelaku utama dalam pelaksanaan pendidikan yang selalu berhadapan langsung dengan siswa yang sangat menentukan terhadap pencapaian keberhasilan pendidikan dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam bekerja guru harus memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri maupun terhadap lingkungan pekerjaannya. Rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi akan dimiliki jika guru memperoleh

kepuasan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada waktu *pre-survey* di lapanganpada minggu ketiga September 2013 dengan sebagian guru SMA Negeri Kecamatan Lengayang, bahwa masih rendahnya kepuasan kerja guruini terindikasi dari fenomena empirik, antara lain: 1) sebagian guru terkesan kurang mau mengajar hal ini terlihat pada akhir-akhir bulan,tugasmengajarnya di bebankankepada guru yang masih junior atautenagahonorer, 2) masih ada guru yang kurang senang atas imbalan yang telah diterimanya,3) masih ada guru yang kurang senang dengan kondisi kerja,4) beberapa orang guru kurang puas atas penghargaan yang diberikan oleh pimpinan, dan 5) masih ada guru yang kurang mendapat dukungan dari rekan sekerja.

Fenomena di atas, selain diperoleh dari observasi langsung juga diperoleh dari data yang ada yang diperoleh dari SMA Bersangkutan. Semua fenomena yang terindikasi seperti di atas berdampak pada timbulnya ketidak puasan kerja dikalangan guru SMA Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Bilamana fenomena tersebut terus terjadi dan dibiarkan sedemikian rupa dikuatirkan akan menurunkan kualitas sumber daya manusia di sekolah tersebut. Masalah kepuasan kerja guru ini penting dan menarik untuk diteliti secara ilmiah dalam rangka menemukan beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai solusi dari permasalahan yang terdapat sekarang maupun untuk mengantisipasi pada masa mendatang.

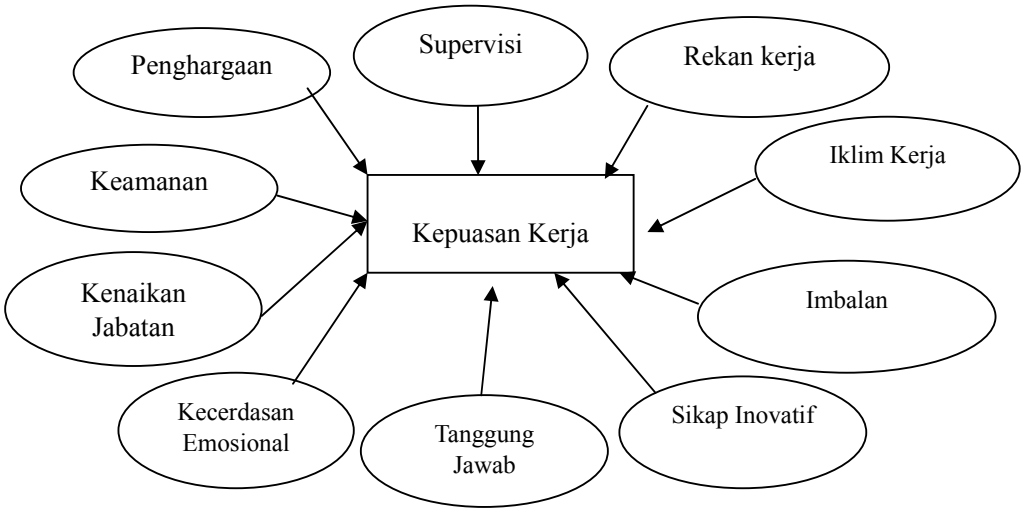
Berdasarkan uraian di atas dan fenomena kepuasan kerja guru yang peneliti temukan dari survei awal di SMA Negeri Kecamatan LengayangKabupaten Pesisir Selatan, maka peneliti merasa perlu untuk mengungkapkan tentang faktor-faktor yang dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja guru, sehingga upaya untuk menemukan solusi dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dapat dicapai dengan baik. Solusiinilah yang nantinya akan menjadi penunjang dalam mencapai tujuan pendidikan melalui peningkatan kepuasan kerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja guru merupakan sejauh mana penerimaan dan nilai-nilaiseorang guru terhadap faktor-faktor seperti evaluasi, hubungan rekan kerja,tanggung jawab, dan pengakuan (Hughes, 2006: 27). Seorang guru akanbekerja lebih efektif hanya ketika mereka puas dengan pekerjaannya. Kepuasankerja guru merupakan faktor yang paling penting dalam membuat pekerjaansebagai guru menjadi lebih berguna dalam suatu negara (Kumar, 2007:123). As'ad (2004:112)mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut adalah: 1) faktor hubungan antar guru, antara lain: hubungan antara kepala sekolah dengan guru; faktor fisik dan kondisi kerja; hubungan sosial di antara rekan sekerja; emosi dan situasi kerja; 2) faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan: sikap orang terhadap pekerjaannya; umur orang sewaktu bekerja; tingkat kecerdasan (ESQ yakni kecerdasan emosional, spiritual dan intelegensi), sikap inovasi *(innovative)*seseorang; jenis kelamin; dan 3) faktor-

faktor luar *(extern)*, yaitu berhubungan dengan faktor-faktor pendorong guru yang berasal dari luar selain dirinya sendiri, yaitu: keadaan keluarga karyawan; rekreasi; pendidikan (*training, upgrading* dan sebagainya).

Selanjutnya menurutLester dan Bishop, ada sembilan aspek yang dapat mengukur kepuasan kerja seorang guru, yaitu pengawasan (*supervision*), rekan kerja(*colleagues*), iklim kerja (*work conditions*), imbalan (*pay*), tanggung jawab (*responsibility*), partisipasi (*participation*), kenaikan jabatan (*advancement*), keamanan (*security*), penghargaan (*reward*) (Ritz, 2009:391).Dengan demikian dapat peneliti gambarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hal di atas terlihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

Supervisi menurut Purwanto (2000:31) adalahsuatu aktivitas pembinaan yang dirancang untuk membantu para guru dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Apabila supervisi dilaksanakan dengan baik akan dapat meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar sehingga akan berdampak pada semangat, gairah serta dorongan guru untuk melakanakan proses pembelajaran dengan baik. Fenomena di lapangan ditemukan bahwa pelakanaan supervisi oleh kepala sekolah cenderung mencari-cari kelemahan dan kesalahan guru dan jarang mencari tindak lanjut pemecahan masalah, selain itu program supervisi, proses pelaksanaan supervisi, teknik yang digunakan, materi yang akan disupervisi kurang sesuai dengan permasalahan yang sedang dihadapi guru, sehingga supervisi dirasakan oleh guru sebagai beban. Hal ini menyebabkan guru merasa takut bilasupervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, mereka menjadi tidak nyaman dalam melaksanakan pembelajaran

Rekankerja(*colleagues*); guru akan senang jika dalam melakukan pekerjaannya didampingi oleh rekan rekan kerjanya. Kelompok kerja juga memberikan sistem pendukung sosial kepada para guru. Pada umumnya, guru sering menggunakan rekan kerjanya sebagai sarana untuk memecahkan masalah pribadi atau sebagai sumber kenyamanan. Namun fenomena dilapangan terlihat masih ada sesama rekan kerja yang kurang terjalin komunikasi dengan baik, malahan sesama rekan kerja terjadi persaingan yang kurang sehat.

Iklim kerja merupakan suasana kerja dalam organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi individu dalam organisasi yang diwarnai oleh rasa saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai. Sekolah yang kondusif dapat diciptakan dengan menjalin hubungan yang harmonis antar seluruh komponen sekolah. Iklim yang ada disekolah akan berpengaruh terhadap produktivitas individu yang ada di sekolah. Guru yang memiliki hubungan yang harmonis dengan personil sekolah akan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga tugas-tugas dapat terlaksana dengan baik. Fenomena yang ada dilapangan bahwa kerjasama kurang terjalin dengan baik seperti kurang terjalinya semangat kerja dengan baik seperti antara guru yang satu dengan yang lain kurang terjalin kerjasama dalam pemecahan masalah yang dihadapi siswa, sehingga lebih mengutamakan kepentingan pribadi masing-masing dan antara guru dengan kepala sekolah kurang adanya rasa keakraban seperti kurang memanfaatkan waktu kosong untuk berdiskusi atau saling bertukar fikiran tentang kendala-kendala yang ditemui dalam melaksanakan tugas, kalau itu dibiarkan akan berdampak terhadap kompetensi guru.

Imbalan yang diberikan akan dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Apabila insentif yang diterima seorang pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang diembannya, maka hal ini akan mendorong nya untuk bekerja lebih baik. Begitu juga halnya dengan guru di sekolah. Apabila gaji atau insentif yang diterimanya sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal itu akan

mendorongnya untuk bekerja dengan baik. Kalau guru sudah bekerja dengan baik tentu prestasi kerjanya akan mencapai hasil yang diharapkan. Realitanya yang ada memperlihatkan bahwa insentif yang diberikan terhadap guru-guru yang mempunyai kreatifitas masih kurang, baik dari pemerintah maupun dari lingkungan kerja. Faktor ini juga mempengaruhi kinerja guru di SMANegeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Guru kurang memiliki buku referensi. Inisentif yang diterima tidak mencukupi untuk membeli buku, pada hal guru harus memiliki banyak referensi.

Sikap dalam bekerja monoton atau tidak mempengaruhi tingkat kepuasan guru dalam bekerja. Artinya jika sikap guru dalam melaksanakan pekerjaannya dengan inovasi-inovasi terbaru akan menimbulkan kegairahan mereka dalam bekerja sehingga tercipta kepuasan guru dalam bekerja. Sebaliknya jika guru dalam melaksanakan pekerjaannya kurang berinovasi maka akan mengurangi gairah guru dan kepuasan guru dalam bekerja juga rendah.

Tanggungjawab adalah kesanggupan untuk menjalankan suatu tugas kewajiban yang dipikulkan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Tanggungjawab guru adalah merencanakan dan melakukan kegiatan-kegiatan belajar guna mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang diinginkannya. Maka untuk mencapai cita-cita ideal tersebut dan pengajarannya berhasil, ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh guru yaitu mempelajari karakteristik setiap siswa di kelasnya. Fenomena di lapangan masih ada sebagian guru yang

kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, guru meninggalkan siswa di kelas pada saat pembelajaran.

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Kecerdasan emosional pada dasarnya merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sendiri serta mampu memahami dan mengelola emosi orang lain. Guru yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengendalikan emosinya ketika menghadapi masalah. Kenyataan yang ada di lapangan, guru kurang bisa mengendalikan emosi ketika menghadapi siswa yang bermasalah dalam proses pembelajaran. Guru sering marah-marah jika menemui permasalahan yang kecil. Apabila guru mampu mengendalikan emosinya, maka setiap permasalahan yang dihadapi akan dapat terselesaikan dengan baik. Dengan demikian guru akan merasa puas dengan kemampuannya dalam mengendalikan emosi diri.

Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atau jasa yang diberikan. Fenomena di lapangan masih ada sebagian guru yang kurang mendapat penghargaan dari kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas.

Kenaikan jabatan adalah suatu pangkat yang berdasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga kedudukan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Fenomena di lapangan terlihat bahwa masih banyak guru yang merasa sulit untuk naik golongan.

Keamanan dalam bekerja merupakan suatu faktor dalam menunjang kepuasan kerja guru. Namun fenomena di lapangan terlihat bahwa masih ada

sebagian guru yang kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan disebaban oleh berbagai tekanan.

C. Pembatasan Masalah

Uraian identifikasi masalah di atas memperlihatkan banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Peneliti tentu tidak mungkin meneliti dengan melibatkan semua faktor tersebut.

Berdasarkan hasil *pra-survey* dan wawancara yang telah dilakukan, faktor yang diteliti dibatasi pada kecerdasan emosional dan sikap inovatif guru. Pembatasan masalah ini didasarkan atas pertimbangan bahwa kedua faktor tersebut diduga memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini dirancang untuk memeriksa dugaan tersebut.

Pengaruh kecerdasan emosional dan sikap inovatif terhadap kepuasan kerja guru pada dasarnya dapat diteliti pada semua lembaga pendidikan di mana saja. Akan tetapi, karena beberapa keterbatasan tenaga dan biaya, penelitian ini difokuskan di SMA Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Peneliti membatasi lokasi dengan maksud agar penelitian dapat berjalan lancar dan dapat memperoleh hasil yang optimal dengan dukungan data yang akurat. Dengan demikian penelitian ini akan mengungkapkan kontribusi kecerdasan emosional dan sikap inovatif terhadap kepuasan kerja guru.

D. Perumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah kecerdasan emosional berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah sikap inovatif berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah kecerdasan emosional dan sikap inovatif secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan
2. Kontribusi sikap inovatif terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan
3. Kontribusi kecerdasan emosional dan sikap inovatif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat diuraikan secara teoris dan praktis. Secara teoritis yaitu dapat meningkatkan wawasan kepala sekolah dan guru SMA khususnya di Kecamatan Lengayang, tentang peningkatan kecerdasan

emosional dan sikap inovatif guru, dan dapat meningkatkan wawasan Mahasiswa Pascasarjana UNP khususnya Administrasi Pendidikan. Tentang kontribusi kecerdasan emosional dan sikap inovatif terhadap kepuasan kerja guru. Adapun manfaat penelitian ini secara praktis yaitu:

a. Bagi guru sebagai bahan masukan dalam melaksanakan tugasnya dan peningkatan kecerdasan emosional dan sikap inovatif guru.
b. Bagi kepala sekolah, sebagai masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.
c. Dinas Pendidikan sebagai masukkan maupun informasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan strategi kepuasan kerja guru melalui peningkatan kecerdasan emosional dan sikap inovatif guru.
d. Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian tentang kepuasan kerja guru.