

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

“Memanusiakan manusia” adalah proses pendidikan yang merupakan salah satu teori belajar yang ada yaitu teori humanistik. Dalam teori humanistik ditekankan untuk dapat menciptakan generasi unggul dimasa yang akan datang, unggul dalam keterampilan namun unggul juga dalam karakter, namun yang terjadi saat ini dunia pendidikan saat ini banyak sekali menuai krtitik dari banyak kalangan, mulai dari orangtua siswa sampai kepada politikus menyoroti persoalan-persoalan yang terjadi didunia pendidikan. Maraknya kekerasan yang terjadi disekolah yang berujung hingga kepada kematian siswa membuat setiap orang bertanya-tanya apa yang terjadi sebenarnya dilingkungan sekolah baik saat proses belajar mengajar terjadi ataupun saat siswa mengadakan kegiatan ekstra kurikuler disekolah, seperti apa peran yang diperankan seorang guru dalam membentuk karakter peserta didik, dan masih banyak pertanyaan lainnya. Tentu saja hal ini menjadi sebuah refleksi bersama segenap jajaran dalam dunia pendidikan.

Sekolah yang menjadi salah satu basis utama pembentukan karakter peserta didik memberikan beban moral kepada guru secara tidak langsung dimana guru sebagai tonggak utama yang memiliki peran mendidik peserta didik

disekolah dituntut memperlengkapi dirinya dengan berbagai keterampilan dan kemampuan untuk dapat membentuk karakter peserta didik kearah yang lebih baik. Hal ini mewajibkan guru agar lebih dapat terbuka terhadap kritik,saran dan hal-hal baru. Disamping itu seorang guru juga harus menguasai dan menerapkan wawasan, pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap tentang pendidikan secara mantap (Prayitno dan Manullang, 2011:66) sehingga seorang guru harus memperbaiki dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya setiap saat. Kualitas pendidikan Indonesia saat ini berdasarkan hasil PISA (*Programme for International Study Assessment*) yang menempatkan Indonesia pada rangking 64 dari 65 negara. (Antara News, 1 Desember 2014), menunjukkan bahwa kondisi pendidikan Indonesia sangat memprihatinkan.

Kondisi diatas membuat kita bertanya-tanya apa yang sebenarnya menjadi faktor utama penyebab rendahnya kualitas pendidikan kita. Guru sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam dunia pendidikan untuk membentuk peserta didik yang berkualitas menjadi sorotan utama dalam hal ini. Banyak pertanyaan yang timbul melihat kondisi pendidikan Indonesia saat ini, Apakah guru sudah memainkan perannya sebagai seorang pendidik dengan maksimal? Apakah seorang guru merasa puas dengan pekerjaannya sebagai seorang pendidik? Berbagai berita di media massa mengenai unjuk rasa yang dilakukan guru diberbagai daerah seolah menunjukkan ketidakpuasan guru, misalnya di Medan guru berunjuk rasa menuntut tunjangan guru yang tertunggak untuk dibayarkan Pemko Medan (Sindo News, 30 Mei 2013), di Bekasi ratusan guru melakukan unjuk rasa menuntut peningkatan kesejahteraan guru (Urban Cikarang.com, 1 Desember 2014, di Kabupaten Donggala, ratusan guru dalam

Forum Guru Donggala-Sigi (FGDG) berunjuk rasa menuntut rapel kenaikan gaji sebesar 15% dibayarkan oleh Pemkab setempat (Media Tempo, 4 Mei 2009). Ketidakpuasan guru dalam pekerjaannya dapat berdampak terhadap kualitas guru dalam mengajar dan secara langsung mempengaruhi kualitas pendidikan Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa wakil kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung dimana ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja guru masih perlu mendapatkan perhatian khusus dari berbagai pihak. Hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa kesimpulan yang didapat yaitu: (1) Kurangnya disiplin guru, masih banyak guru yang datang terlambat dan pulang sebelum waktu yang ditentukan, guru sering mangkir dari tanggungjawabnya dengan alasan yang terksan dibuat-buat, (2) Rancangan Program Pembelajaran (RPP) yang begitu-begitu saja daru tahun ketahun, (3) Guru sering merasa tidak puas dengan kepuasan yang diambil oleh kepala sekolah, (4) Guru-guru yang sudah sertifikasi terksan bekerja dengan cara terpaksa, hal ini terlihat dari guru yang jarang sekali memberikan penjelasan kepada peserta didik. Hal yang senada ditemukan juga di SMP Negeri kota Cilegon, Penelitian yang dilakukan Rozalinda, Entang dan Setyamidjaja dimana berdasarkan observasi yang dilakukan pada Januari 2014 ditemukan beberapa data yang mengindentifikasikan rendahnya kepuasan kerja guru yaitu: sekitar 42,82% guru-guru merasa tidak puas dengan kebijakan yang dilakukan kepala sekolah, banyak guru yang terhambat dalam kenaikan pangkat dari golongan IVa ke golongan IVb yaitu sekitar 25,12%, rendahnya penghargaan yang diberikan

terhadap guru-guru yang berprestasi baik dari pihak sekolah maupun Dinas Pendidikan yaitu sekitar 32,06%

Hasil penelitian yang dilakukan Zelfrizan yang ditulis dalam Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia Vol. 5 No 2. Oktober 2013 di beberapa sekolah SMP di Kecamatan Percut Sei Tuan selama bulan Agustus 2012 ditemukan bahwa banyak guru yang kurang puas dengan pekerjaannya sebagai guru dan menganggap bahwa pekerjaan guru adalah sebuah pekerjaan rutinitas belaka dimana datang pada pagi hari, masuk kelas lalu memberikan catatan kepada murid hingga bel berbunyi lalu pulang. Disamping itu ditemukan juga banyak guru yang terlambat, malas menerangkan, seringkali meminta peserta didik untuk mencatat bahan pelajaran di papan tulis sementara guru tersebut hanya duduk melihat proses dan bahkan banyak guru yang tidak memperbaharui Rancangan Program Pembelajaran (RPP) dengan kata lain guru yang bersangkutan memakai RPP tahun sebelumnya, guru juga tidak berkenan menggunakan metode mengajar baru yang lebih variatif dan menarik perhatian siswa, bahkan guru sering kehabisan bahan dalam mengajar. Hal ini menunjukkan suatu kondisi yang sangat ironis dalam dunia pendidikan yang menuntut guru untuk dapat terus mengembangkan potensi dirinya. Usaha seorang guru untuk terus mengembangkan potensi dirinya yang hal ini secara langsung akan meningkatkan kinerjanya yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru tersebut.

Robbins dan Judge (2008:107) mengartikan kepuasan bekerja sebagai suatu perasaan positif yang timbul dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik dirinya. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014:413) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap

positif maupun negatif yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaannya. Kreitner dan Kinicki (2011:224) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional seseorang terhadap berbagai segi pekerjaan. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan bersifat positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika kepuasaan kerjanya rendah maka akan bersifat negatif terhadap pekerjaannya.

Sementara itu Wirawan (2013:698) mengartikan kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Dimana persepsi ini dapat diartikan berupa perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang sedang digelutinya. Perasaan dan sikap ini bisa menimbulkan dampak positif dan negatif. Sikap positif ini dapat diartikan bahwa seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya sebaliknya sikap negatif menunjukkan bahwa orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya. Glinow dan Macshane dalam Wirawan (2013:698) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi pegawai mengenai pekerjaannya dan konteks pekerjaannya, merupakan sikap yang paling banyak diteliti. Kepuasan kerja merupakan penilaian mengenai persepsi karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, pengalaman emosional ditempat kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai mengenai berbagai aspek dan konteks dari pekerjaan. Dengan kata lain, bahwa seseorang merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya tergantung sikap pegawai tersebut pada pekerjaan yang digelutinya.

Wibowo (2014:414) mengemukakan ada 2 teori tentang kepuasan kerja., dimana teori ini mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang

puas dengan pekerjaannya, yaitu: (1) *Two - factor theory*, dimana teori ini membedakan antara *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. *Motivators factors* terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari pekerjaan itu, seperti sifat, prestasi, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan, dimana hal tersebut berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. *Hygiene factors* berkaitan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain), dimana faktor ini mencegah reaksi negatif yang timbul; (2) *Value Theory*, teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja terjadi pada saat hasil pekerjaan yang diterima oleh seseorang sesuai dengan yang diharapkan. Dalam teori ini dikatakan bahwa cara yang paling efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang pekerja inginkan dan sedapat mungkin memenuhi keinginan tersebut.

Kepuasan kerja yang tertanam dalam diri seseorang memberikan efek terhadap perilaku seseorang. Robbins dan Coulter (2007:55) mengemukakan kepuasan kerja berhubungan dengan: (1) produktivitas, dimana sebuah organisasi dapat berjalan dengan efektif jika lebih banyak individu yang lebih puas dengan pekerjaannya; (2) tingkat absensi, individu yang tidak puas dalam pekerjaannya lebih cenderung absen dalam pekerjaannya; (3) pergantian karyawan, karyawan yang puas dalam pekerjaannya mempunyai tingkat pergantian yang lebih rendah sebaliknya karyawan yang kurang puas mempunyai tingkat pergantian yang lebih tinggi.

Siagian (2014:298-299) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan: (1) usia, kecenderungan yang sering terlihat didunia kerja ialah semakin tua usia seseorang maka tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya semakin tinggi, dimana alasan-alasan yang sering muncul melatar belakangi fenomena ini antara lain: sangat sulit memulai karir ditempat lain bagi karyawan yang sudah lanjut usia, sikap yang dewasa dan matang melihat tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita, gaya hidup yang sudah matang, sumber penghasilan yang terjamin dan adanya ikatan batin dan tali persaudaran dengan rekan-rekan dalam organisasi. (2) tingkat jabatan, semakin tinggi jabatan seseorang dalam organisasi maka tingkat kepuasan dalam bekerja cenderung tinggi. Hal ini dilatar belakangi oleh beberapa hal yaitu: penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak, pekerjaan yang memungkinkan untuk menunjukkan kemampuan kerja yang dimiliki dan status sosial yang relatif tinggi didalam dan diluar organisasi (3) besar kecilnya organisasi. Seseorang dalam bekerja membutuhkan perhatian, keinginan untuk berperan lebih dalam organisasi harus dapat terakomodir dengan baik sehingga hal ini berdampak pada kepuasan kerja. Organisasi yang besar perlu memperhatikan hal ini sehingga setiap karyawan masing-masing mendapat perhatian dan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan potensi diri serta berperan serta dalam organisasi sehingga kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.

Hasibuan (2013:203) menambahkan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan berhubungan erat dimana kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan berperan aktif dalam memberikan

pendapatnya dan menentukan kebijaksanaan perusahaan, sebaliknya kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan karyawan rendah.

Kepuasan kerja guru secara internal berkaitan langsung dengan individu itu sendiri dalam hal ini guru dalam ruang lingkup sekolah, bagaimana guru melihat pekerjaannya, namun secara eksternal kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan iklim kerja. Kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar yang menjadi salah satu penunjang untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu ditingkatkan setiap saat dan peran kepala sekolah dalam hal ini sebagai seorang pemimpin di sekolah sangat penting. Sebuah lembaga bisa berkualitas jika pemimpinnya responsif, tanggap serta memberikan penguatan pada sumber daya manusianya (2013). Hughes, dkk (2009:4) mengemukakan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh orang-orang yang konsern terhadap kepemimpinan didapatkan definisi dari kepemimpinan itu yaitu :

“the process by which an agent induces a subordinate to behave in desire manner; (2) directing and coordinating the work of group members; (3) an interpersonal relation in which others comply because they want to, not because they have to; (4) the process of influencing an organized group toward accomplishing its goals;(5) actions that focus resources to create desirable opportunities; (6) the leader’s job is to create conditions for the team to be effective; (7) the ends of leadership involve gettings result through others, and the means of leadership involve the ability to build cohesive, goal oriented.”

Dari pendapat Hugges, dkk diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses yang dilakukan seorang pemimpin untuk menciptakan sebuah kondisi yang efektif agar dapat mencapai tujuan. Legalitas kepemimpinan dapat dilaksanakan dengan sempurna jika seorang pemimpin memahami teknik kepemimpinan. Dimana teknik kepemimpinan yang tepat dibutuhkan dalam upaya memelihara hubungan baik, melakukan komunikasi yang

baik dengan bawahan, meningkatkan keberanian dalam bertindak dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap kondisi dan situasi bawahan. Danim dan Suparno mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional dipandang sangat cocok diterapkan dalam ruang lingkup sekolah oleh seorang kepala sekolah dikarenakan kepemimpinan transformasional menekankan kepada visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi yang efektif, pemberian rangsangan secara intelektual serta kemampuan seorang kepala sekolah untuk memberikan perhatian terhadap permasalahan individu organisasinya, dalam hal ini guru (2009:48)

Seorang pemimpin yang baik juga harus mampu untuk meningkatkan motivasi berprestasi bawahannya sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dimana menurut Usman motivasi ini adalah sebuah pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu yang dijadikan sebagai dasar atau alasan seseorang berperilaku (2013:276). Tujuan pemberian motivasi yang lain seperti disebutkan Hasibuan (2014:19) adalah: (1) mendorong gairah dan semangat kerja; (2) meningkatkan moral; (3) meningkatkan produktivitas; (4) mempertahankan loyalitas dan kestabilan kerja; (5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat ketidakhadiran; (6) meningkatkan kreativitas dan partisipasi dan (7) mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan. Pola motivasi seorang guru yang patut untuk dikembangkan adalah motivasi berprestasi, dimana dalam motivasi berprestasi ini seseorang (guru) didorong untuk mampu mengatasi tantangan yang ada, memiliki keinginan untuk maju dan berkembang, berusaha mendapatkan yang terbaik untuk menuju kepada kesempurnaan. Iklim kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan guru dalam bekerja. Iklim Kerja (organisasi) didefinisikan sebagai bagian dan pola lingkungan yang ada dalam organisasi yang

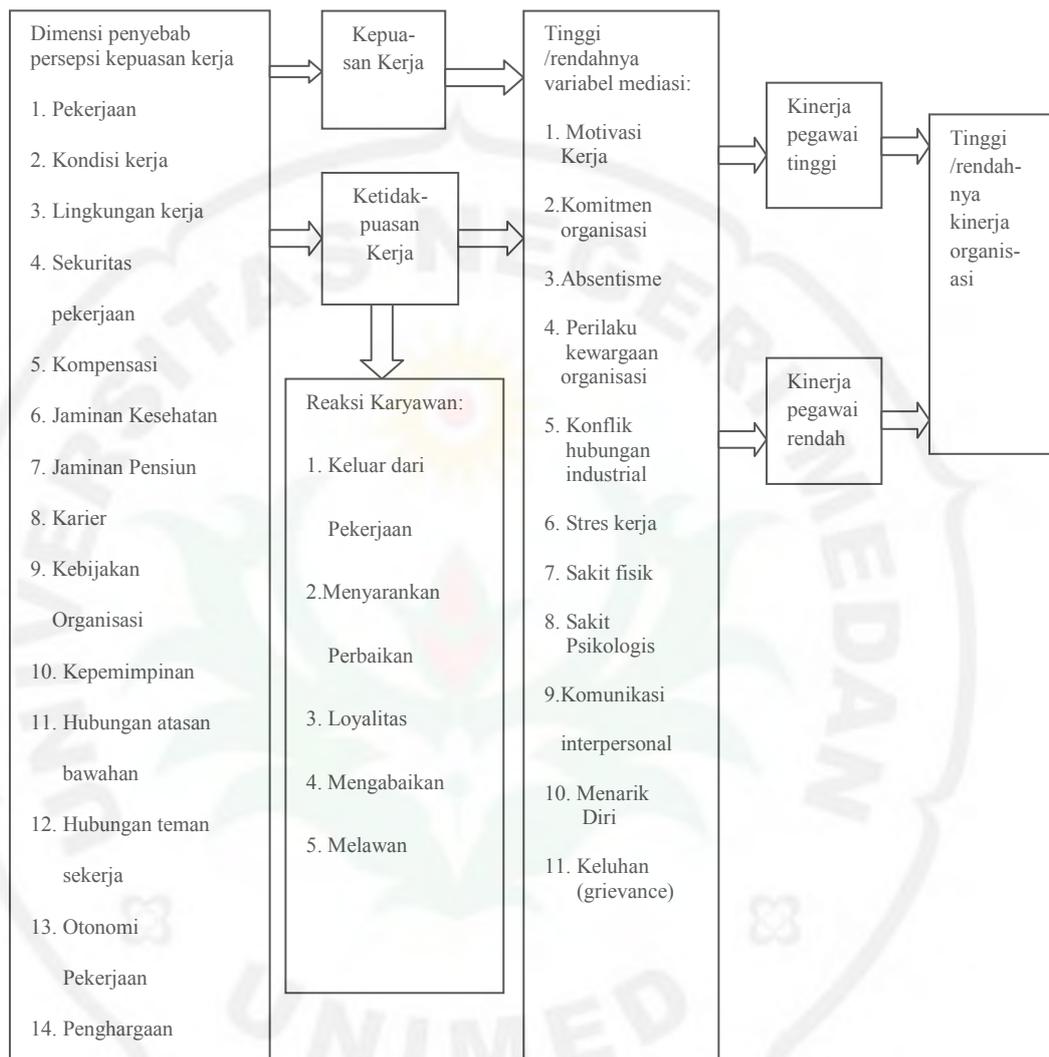
dapat memunculkan motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai dan dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi.

Pemaparan tersebut diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi berprestasi dan iklim kerja secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam hal ini guru tersebut. Dengan semakin baiknya kepuasan guru dalam bekerja akan memberikan hasil yang optimal dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan pendidik sebagaimana yang dituangkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang guru dan dosen Pasal 1 bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Berdasarkan uraian di atas peneliti perlu melakukan penelitian untuk melihat pengaruh yang terjadi antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru, sehingga ditemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dan persepsi yang dibangun seseorang terhadap faktor-faktor yang muncul tersebut dapat mempengaruhi seseorang untuk merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya tersebut seperti yang dikemukakan Frederick Herzberg dalam Wirawan (2013:699) yang dapat dilihat dalam bagan berikut ini.



Gambar 1.1. Model Kepuasan Kerja

Sumber: Wirawan. 2013, *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.p.699

Hasibuan (2013:203) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: (1) balas jasa yang adil dan layak, (2) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, (3) berat ringannya pekerjaan, (4) suasana dan lingkungan pekerjaan, (5) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (6) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, (7) sifat pekerjaan monoton atau tidak.

As'ad, (1995:115-116) mengategorikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- (1) Faktor psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.
- (2) Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- (3) Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- (4) Faktor Finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Kreitner dan Kinicki (2001:225) mengemukakan terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu: (1) *need fulfilment* (pemenuhan kebutuhan) dimana kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan kepada seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya; (2) *discrepancies* (perbedaan) dimana kepuasan merupakan suatu hasil yang dapat memenuhi harapan seseorang. Jika harapan lebih besar daripada yang diterima maka seseorang tidak akan puas, namun jika yang diterima lebih besar daripada harapan maka seseorang akan merasa puas; (3) *value attainment* (pencapaian nilai), kepuasan memberikan pemenuhan nilai kerja seseorang; (4) *equity* (keadilan), dimana dalam konsep ini terdapat pemahaman bahwa kepuasan merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan pemasukan,

dimana diharapkan pemasukan lebih besar dari hasil kerja; (5) *dispositional/genetic components* (komponen genetik), dimana kepuasan kerja merupakan sebagian merupakan fungsi dari sifat pribadi dan faktor genetik. Dari factor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan pemahaman seseorang terhadap apa yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaannya seperti halnya karakteristik dalam lingkungan kerja yang bersangkutan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diatas maka muncullah identifikasi masalah, antara lain:

1. Bagaimana pengaruh pekerjaan terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh kondisi kerja yang tercipta terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimana pengaruh sekuritas pekerjaan terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?
6. Bagaimana pengaruh jaminan kesehatan terhadap kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh jaminan pensiun terhadap kepuasan kerja?
8. Bagaimana pengaruh karier terhadap kepuasan kerja?
9. Bagaimana pengaruh kebijakan organisasi terhadap kepuasan kerja?
10. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja?
11. Bagaimana pengaruh hubungan bawahan terhadap kepuasan kerja?
12. Bagaimana pengaruh hubungan teman sekerja terhadap kepuasan kerja?
13. Bagaimana pengaruh otonomi pekerjaan terhadap kepuasan kerja?
14. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja?

15. Bagaimana pengaruh peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan terhadap kepuasan kerja?
16. Bagaimana pengaruh sifat pekerjaan yang monoton atau tidak terhadap kepuasan kerja?

C. Pembatasan Masalah

Masalah dalam kepuasan kerja guru sangat kompleks dan dipengaruhi oleh banyak hal namun dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitiannya sebagai berikut:

1. Variabel, variabel dalam penelitian ini adalah: kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi berprestasi dan iklim kerja. Peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi berprestasi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja untuk menguatkan teori-teori yang dipelajari peneliti selama ini
2. Subjek, subjek dalam penelitian ini adalah guru karena konsentrasi pendidikan yang tempuh saat ini adalah bidang pendidikan dan pekerjaan yang digeluti peneliti saat ini bergerak dalam bidang pendidikan
3. Tempat, penelitian ini di batasi hanya di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kecamatan Medan Tembung karena peneliti ingin melihat seberapa besar tingkat kepuasan kerja guru-guru yang berstatus pegawai negeri sipil di SMP Kecamatan Medan Tembung.

Jumlah guru SMP Negeri yang sesuai dengan target sampel yang peneliti inginkan (diatas 100 orang)

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang dikemukakan peneliti diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru ?
- b. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi berprestasi?
- c. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap iklim kerja?
- d. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru?
- e. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru?

E. Tujuan Penelitian:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi Guru SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung di Medan

- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung Medan
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung Medan
- e. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung Medan

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

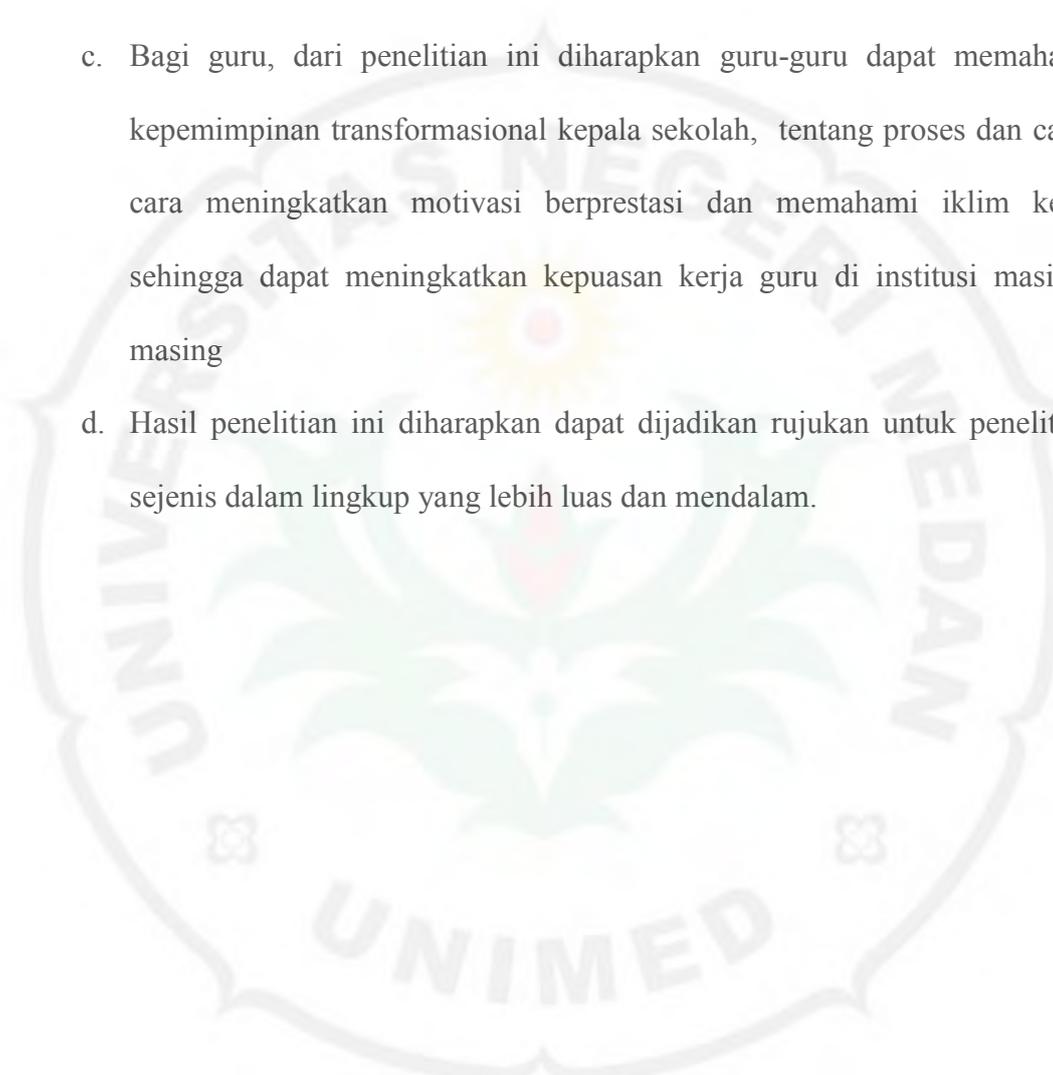
Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk memperkaya, memperluas dan memperdalam konsep maupun teori kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi dan iklim kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi Dinas Pendidikan Kota Medan, penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi dinas pendidikan kota medan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung Medan sehingga dapat memberikan solusi bagi sekolah-sekolah yang tingkat kepuasan kerja guru rendah
- b. Bagi Kepala sekolah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan kepala sekolah untuk memperdalam pemahaman dan pengetahuan kepala sekolah tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala

sekolah, motivasi berprestasi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP di Medan

- c. Bagi guru, dari penelitian ini diharapkan guru-guru dapat memahami kepemimpinan transformasional kepala sekolah, tentang proses dan cara-cara meningkatkan motivasi berprestasi dan memahami iklim kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di institusi masing-masing
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk penelitian sejenis dalam lingkup yang lebih luas dan mendalam.



THE
Character Building
UNIVERSITY