

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Salah satu kajian perilaku organisasi yang mendapatkan perhatian untuk diteliti adalah kepuasan kerja (*job satisfactions*). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, dimana sikap tersebut berasal dari persepsi pekerja terhadap pekerjaannya (Gibson, et.al, 1996:67). Persepsi akan timbul ketika pekerja membandingkan antara apa yang diharapkan dapat diperoleh dengan apa yang secara nyata mereka peroleh. Seperti yang dikemukakan Locke dalam Usman (2008:464), bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan tergantung pada perbedaan (*discreppancy*) antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi yang aktual. Pemenuhan keinginan (harapan) pekerja menimbulkan kepuasan, namun sebaliknya, tidak terpenuhinya keinginan pekerja akan menyebabkan ketidakpuasan. Kesesuaian antara apa yang diharapkan pekerja dengan apa yang didapatkannya sebagai hasil dari pekerjaannya akan menimbulkan kepuasan kerja.

Dalam berbagai penelitian, kepuasan kerja sering dikaitkan dengan kinerja karyawan, yang mencakup pada: produktivitas, keabsenan, pengunduran diri, perilaku kewargaan organisasi, serta kepuasan pelanggan (Robbins, 2007:105-109). Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa antara kepuasan dengan produktivitas, keabsenan dan pengunduran diri memiliki hubungan yang negatif konsisten. Namun dalam ringkasan bukunya, Robbins (2007:110) mengemukakan bahwa karyawan yang puas dan berkomitmen, mempunyai nilai pengunduran diri dan keabsenan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja tercapai, keinginan pekerja untuk

mengundurkan diri dan ketidakhadiran semakin rendah. Sedangkan hubungan kepuasan kerja dengan perilaku kewargaan organisasi pekerja dan kepuasan pelanggan memiliki hubungan yang positif signifikan. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins:

”tampak logis untuk mengangap bahwa kepuasan kerja menjadi penentu utama perilaku kewargaan organisasi karyawan. Karyawan yang merasa puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Lebih dari itu, karyawan yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka”. (Robbins, 2007:109)

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kepuasan pelanggan memiliki hubungan yang positif signifikan. Pekerja yang puas berkemungkinan lebih besar untuk ramah, ceria dan responsif – yang dihargai pelanggan (Robbins, 2007:109). Dan pekerja yang puas berkemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri, pelanggan berkemungkinan lebih besar menjumpai wajah-wajah akrab dan menerima layanan yang berpengalaman.

Ketika kepuasan pekerja dihubungkan dengan produktivitas suatu organisasi, ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai lebih banyak pekerja yang puas cenderung lebih efektif daripada organisasi yang mempunyai lebih sedikit pekerja yang puas (Robbins, 2007:105). Temuan ini mengindikasikan bahwa makin banyak pekerja yang merasa puas dalam pekerjaannya maka keefektifan suatu organisasi semakin baik. Pekerja yang merasa puas dalam bekerja, maka akan lebih giat dalam melaksanakan tugas, merasa menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Robbins (2006:32-34) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dianalisis berdasarkan variabel-variabel pada tiga tingkat level, yaitu level individu, kelompok dan sistem organisasi. (1) Variabel level individu mencakup pada: *persepsi*,

pengambilan keputusan individu, pembelajaran dan motivasi. (2) Variabel level kelompok mencakup pada: *komunikasi, kepemimpinan dan kepercayaan, kekuasaan dan politik, konflik, struktur kelompok, pengambilan keputusan kelompok dan tim kerja.* (3) Variabel level sistem organisasi, mencakup pada: *budaya organisasi, kebijakan dan praktek sumber daya manusia, struktur dan desain organisasi, desain kerja dan teknologi.*

Menurut Gibson, et.al. (1996:67) kepuasan kerja berpangkal dari dua aspek yaitu aspek kerja dan lingkungan kerja. Aspek kerja yang memengaruhi kepuasan kerja mencakup pada: upah, kesempatan promosi, penyelia (supervisor) dan rekan kerja. Sedangkan faktor lingkungan kerja mencakup pada gaya penyeliaan (supervisi), kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan.

Robert House dengan teori path-goalnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari perilaku/gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap bawahan dengan memperhatikan faktor situasional (kontingensi) yaitu karakteristik bawahan dan dukungan lingkungan. Hasil dari perilaku kepemimpinan menurut teori path-goal bukan hanya kepuasan kerja, termasuk kejelasan peran, kejelasan tujuan dan kinerja. Teori path-goal menjelaskan perilaku pemimpin pada motivasi bawahan, kepuasan dan kinerja (Luthans, 2009:649). House menyebutkan empat gaya kepemimpinan yang utama, yaitu: (1) *kepemimpinan direktif*, bersifat otoriter, bawahan mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan dari mereka, dan pemimpin memberikan pengarahan yang spesifik. (2) *kepemimpinan suportif*, memiliki sikap ramah, mudah didekati dan menunjukkan perhatian tulus untuk bawahan. (3) *kepemimpinan partisipatif*, pemimpin meminta dan menggunakan saran dari bawahan dalam membuat keputusan. (4) *kepemimpinan berorientasi pada prestasi*, pemimpin

mengatur tujuan yang menantang bawahan untuk menunjukkan kepercayaan diri mereka bahwa mereka akan mencapai tujuan dan memiliki kinerja yang lebih baik. Faktor karakteristik personal bawahan mencakup pada *lokus kendali* atau *kemampuan*, *persepsi* dan *motivasi*. Sedangkan faktor situasional lingkungan mencakup pada *karakteristik tugas*, *sistem otoritas formal* dan *kelompok kerja primer*.

Kepuasan dirasakan oleh pekerja ketika apa yang dibutuhkannya dapat terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan menjadi dasar atau motivasi untuk melakukan usaha atau bekerja. Arep & Tanjung (2004:57-65) menyebutkan bahwa manusia dalam kehidupannya secara umum memiliki tiga kebutuhan yang mencakup pada kebutuhan dasar (ekonomis), psikologis dan sosial. Kebutuhan dasar mencakup pada kebutuhan jasmani (makanan, minuman, pakaian dan perumahan), kebutuhan akan masa depan termasuk masa depan anak-anaknya. Kebutuhan psikologis mencakup pada peningkatan status, pengakuan dan penghargaan. Sedangkan kebutuhan sosial mencakup pada kebutuhan interaksi antarsesama yang diharapkan dapat menciptakan kesenangan bagi individu. Interaksi yang diharapkan dapat terjadi dengan atasan, sesama rekan kerja, sesama keluarga dan lainnya. Seperti telah disebutkan oleh Luthans bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang didasarkan pada persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. Persepsi pekerja mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Hal penting tersebut mencakup pada pemenuhan ketiga kebutuhan yang dikemukakan oleh Arep dan Tanjung.

Dalam bidang pendidikan, kepuasan kerja guru perlu dicapai untuk mendorong guru mengekspresikan seluruh pengetahuan yang dimiliki dalam rangka peningkatan kualitas sekolah. Apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berbicara secara positif tentang sekolah, bersedia membantu yang lain, berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih patuh pada panggilan

tugas karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka, pengunduran diri dan ketidakhadiran menjadi rendah. Tetapi sebaliknya apabila guru merasa tidak puas, maka ia akan berbicara negatif tentang sekolah, mengabaikan orang lain, bekerja dibawah standar, tidak merasa terpanggil untuk melakukan tugas, tingkat pengunduran diri atau ketidakhadiran menjadi tinggi.

Rendahnya keberhasilan siswa dalam belajar bisa disebabkan oleh rasa kurang puas guru melaksanakan tugas, sehingga muncul ketidaksungguhan dalam pembelajaran, dan sebaliknya kesungguhan guru dapat meningkatkan kinerjanya. Siagian (2008:295), mengemukakan bahwa berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Kepuasan kerja guru perlu mendapat perhatian dari kepala sekolah. Sebagai pimpinan, kepala sekolah harus mengetahui tingkat kepuasan kerja guru. Karena ketika guru merasa puas maka hal pertama yang dapat dilihat adalah kesungguhan guru dalam bekerja. Ketika guru merasa tidak puas maka guru tidak akan bersungguh-sungguh mendukung kegiatan sekolah. Profesi guru menuntut kinerja yang tinggi untuk memberhasikan peserta didik. Walaupun diakui – sesuai pendapat ahli – bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja, namun tidak berarti bahwa kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja, karena diyakini bahwa ketidakpuasan kerja akan dapat menurunkan kinerja.

Untuk dapat mempertahankan kinerja guru, kepala sekolah (pemimpin) dapat melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru atau berusaha untuk tidak menjadikan guru tidak puas. Hal mendasar dari kepala sekolah yang dapat

memberikan kepuasan kepada guru adalah kepemimpinan, seperti yang dikemukakan dalam teori path goal bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari perilaku/gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap bawahan. Penerapan kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik guru dan kondisi lingkungan sekolah dapat menimbulkan kepuasan kerja pada guru. Seperti kita ketahui bahwa situasi karakteristik personal guru tidaklah sama. Lokus kendali, kemampuan, persepsi dan motivasi antara guru yang satu dengan yang lainnya juga berbeda, demikian halnya dengan kondisi lingkungan yang dapat berubah, sehingga kepala sekolah harus tepat memilih gaya kepemimpinan yang sesuai.

Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah sering menjadi masalah dalam pelaksanaan pekerjaan guru. Ketika kepala sekolah memutuskan sendiri apa yang harus dilakukan oleh guru untuk dapat memberhasikan peserta didik, sering menimbulkan konflik dengan guru, walaupun tidak secara terbuka. Keputusan kepala sekolah sering ditanggapi guru sebagai keputusan pimpinan, sehingga mereka harus melakukannya. Guru cenderung merasa terpaksa harus bekerja karena tidak ingin kepala sekolah marah. Untuk itu, dalam membuat keputusan kepala sekolah harus melibatkan guru, sehingga keputusan yang diambil dianggap guru sebagai keputusannya juga.

Partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, yang diawali dengan meminta saran merupakan hal yang sangat menyenangkan bagi guru. Guru merasa keterlibatannya dalam organisasi sekolah sangat penting, sehingga semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik sekaligus dapat merasakan kepuasan kerja. Ketika saran dari guru didengarkan oleh kepala sekolah, guru akan merasa sangat puas, karena dia memiliki arti penting dalam sekolah. Dengan berpartisipasi guru dalam pengambilan keputusan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah

memiliki gaya partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang paling tepat diterapkan pada lingkungan sekolah.

Selain berperan sebagai pemimpin, kepala sekolah juga memiliki peran sebagai pengawas (supervisor). Kepala sekolah mengawasi atau mensupervisi pelaksanaan pekerjaan guru. Pekerjaan guru yang paling utama mencakup pada: (1) menyusun rencana pembelajaran, (2) melaksanakan proses pembelajaran, dan (3) mengevaluasi hasil pembelajaran. Dalam pekerjaannya guru memberikan didikan, ajaran dan latihan pada peserta didik. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah harus berorientasi pada pencapaian ketiga tugas utama tersebut sehingga guru dapat efektif melaksanakan tugasnya dan menimbulkan kepuasan pada guru. Kepuasan kerja guru dapat meningkat, jika supervisi yang dilakukan dapat memberikan bantuan dan dorongan kepada guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya, bukan penilaian yang menilai seberapa baik guru bekerja.

Dua hal tersebut di atas – kepemimpinan dan supervisi – merupakan dua hal penting dari kepala sekolah yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga jika guru mempersepsikan bahwa gaya kepemimpinan dan supervisi yang dilakukan kepala sekolah sesuai dengan harapan (yang diinginkan) oleh guru, maka kepuasan kerja guru akan tercapai.

Selain dari kepala sekolah, motivasi guru sangat berpengaruh besar pada kepuasan kerja guru. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan House, bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Motivasi merupakan dasar bagi guru untuk melakukan pekerjaannya dengan harapan dapat memenuhi kebutuhannya. Luthans mengemukakan bahwa kebutuhan merupakan dorongan untuk mencapai insentif yang merupakan tujuan akhir dalam bekerja.

Ketika insentif (imbalan/gaji) yang didapatkan sesuai dengan harapan guru, berarti kebutuhan dapat terpenuhi dan kepuasan kerja akan tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru SMP Negeri di Kabupaten Dairi, ditemukan bahwa kepuasan kerja guru belum tercapai. Gaya kepemimpinan kepala sekolah cenderung otoriter dan memaksa. Kemampuan kepala sekolah sebagai supervisor masih dinilai rendah. Dalam melakukan supervisi, kepala sekolah hanya menilai kemampuan guru, kepala sekolah tidak memberikan bantuan atau solusi bagaimana meningkatkan kemampuan guru.

Dalam hal pengambilan keputusan, kepala sekolah belum melibatkan semua guru. Baik pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kegiatan sekolah maupun tugas guru. Kepala sekolah cenderung hanya melibatkan wakil kepala sekolah dalam setiap pengambilan keputusan. Hal ini tentu mempersempit kesempatan bagi guru untuk memberikan saran maupun informasi yang dapat berguna bagi pengembangan sekolah. Demikian juga halnya dengan pembagian tugas, masih dianggap kurang baik, termasuk dalam pengaturan jadwal mengajar. Sarana prasarana yang relatif tidak lengkap menjadikan guru kurang dapat menerapkan ilmunya kepada peserta didik, sehingga guru merasa kurang puas dalam bekerja.

Ketika disinggung mengenai penghasilan, guru cenderung merasa kurang puas, karena gaji yang mereka terima masih termasuk rendah dan belum sebanding dengan tugas mereka dalam membelajarkan peserta didik. Apalagi adanya kesenjangan penghasilan antara guru yang disertifikasi dengan guru yang belum disertifikasi, padahal jam mengajar bisa saja guru yang sudah disertifikasi lebih rendah. Para guru berpendapat, bahwa kualitas mengajar guru yang sudah disertifikasi tidak berbeda dengan mereka yang belum disertifikasi.

Pandangan-pandangan guru tersebut akan berdampak pada motivasi kerja guru. Guru-guru kurang memiliki motivasi dalam bekerja, mereka menganggap bahwa pekerjaan mereka hanya bersifat rutinitas, mengajar di kelas, menyampaikan materi dan melaksanakan evaluasi melalui ujian. Para guru tidak berusaha untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga walaupun teknologi sudah maju, kemampuan guru dalam menggunakan komputer masih sangat rendah.

Motivasi untuk bekerja diyakini dimiliki oleh semua guru, karena motivasi timbul dari dalam diri yang dihubungkan dengan kebutuhan. Walaupun motivasi berasal dari dalam diri guru, tentu peran kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi guru, sangat penting. Kepala sekolah merupakan sumber eksternal motivasi guru. Gaya kepemimpinan partisipatif dan pemberian dorongan dan bantuan saat pelaksanaan supervisi diyakini dapat memengaruhi motivasi guru. Motivasi tersebut akan memengaruhi kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja akan timbul jika kebutuhan – yang menjadi dasar motivasi – dapat terpenuhi.

Melihat fenomena tersebut di atas maka layaklah dilakukan penelitian terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Dairi untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan kerja guru ditinjau aspek-aspek pekerjaan guru serta faktor lainnya yang mendukung pekerjaan guru.

B. Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang oleh para ahli/peneliti berbeda antara satu dengan lainnya. Guru sebagai pekerja dalam organisasi pendidikan (sekolah) diharapkan dapat mencapai kepuasan kerja, karena jika timbul ketidakpuasan, maka kecenderungan yang terjadi guru kurang bersemangat dalam bekerja, meningkatnya ketidakhadiran, menurunnya produktivitas, dan kurangnya

komitmen guru untuk memberhasikan peserta didik. Kondisi tersebut tentu akan menyebabkan penurunan kinerja.

Hal tersebut tentu harus menjadi perhatian kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi. Kepala sekolah harus berusaha supaya kepuasan kerja guru dapat dicapai. Banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seperti: gaji atau imbalan yang diterima, kesesuaian pekerjaan, peluang promosi (pengingkatan karir), hubungan dengan rekan kerja, kepemimpinan, kondisi kerja, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, gaya kepemimpinan, pengawasan (supervisi) yang dilakukan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, kesempatan untuk berkembang, kebebasan memanfaatkan waktu luang, kebebasan bekerja secara mandiri, kebebasan bergaul, kesempatan bertindak terhadap orang lain, persiapan kerja, kebebasan memerintah, kebebasan memanfaatkan kemampuan, kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku, kebebasan mengambil keputusan, kesempatan menggunakan metode kerja, kerja sama, penghargaan terhadap prestasi, dan perasaan pekerja terhadap prestasinya, serta motivasi kerja.

Faktor-faktor tersebut tentu tidak dapat teridentifikasi dengan lengkap. Di bawah ini ada beberapa faktor yang dapat teridentifikasi, yang dibuat dalam bentuk pertanyaan. Bagaimanakah guru mempersepsikan pekerjaan mereka, apakah mereka mendapatkan kepuasan dalam bekerja? Apakah guru mempersepsikan bahwa pekerjaan mereka memberikan hal penting bagi diri dan kehidupannya? Apakah mereka merasa senang menjadi guru? Apakah guru merasakan bahwa pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhannya? Apakah hasil yang diharapkan guru sudah sesuai dengan apa yang didupatkannya? Sesuikah reward (penghargaan) yang diterima guru dengan kinerja yang dilakukannya? Apakah guru dapat mencapai kepuasan kerja yang tinggi? Faktor-faktor apakah yang dominan memengaruhi kepuasan kerja guru?

Apakah imbalan (gaji) yang diterima guru dinilai telah pantas atau sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilaksanakannya? Gaya kepemimpinan apakah yang tepat untuk dapat menghasilkan kepuasan kerja guru? Apakah penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru? Apakah guru memiliki motivasi kerja yang tinggi? Apakah kepala sekolah sebagai pemimpin berperan dan dapat meningkatkan motivasi kerja guru? Apakah motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja guru? Apakah kepala sekolah sebagai pemimpin berperan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru? Apakah penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dapat memotivasi guru dalam bekerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja guru? Apakah pengawasan atau supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat menyenangkan bagi guru sehingga kepuasan kerjanya meningkat? Apakah hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik? Apakah interaksi sesama guru dapat meningkatkan kepuasan kerja guru? Apakah guru merasa dihargai oleh sekolah atas pekerjaan yang dilakukannya? Apakah kondisi lingkungan sekolah menyenangkan bagi guru?

C. Pembatasan Masalah

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tersebut di atas tentu tidak dapat dijadikan sekaligus sebagai variabel penelitian. Hampir semua penelitian tidak ada menganalisis kepuasan kerja berdasarkan seluruh faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Tetapi setiap penelitian mengenai kepuasan kerja akan menganalisis faktor-faktor yang dianggap dominan memengaruhi kepuasan kerja tersebut.

Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang dianggap dominan memengaruhi kepuasan kerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah terutama yang

berhubungan dengan pengambilan keputusan. Kepemimpinan partisipatif memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi terutama dalam pengambilan keputusan. Ketika guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan, akan terjadi peningkatan harga diri guru, sehingga rasa puas dapat ditingkatkan.

Faktor lainnya adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan motif atau kekuatan guru untuk melakukan kinerja yang diaplikasikan dengan kemampuan, kepribadian dan persepsi peranan. Motivasi kerja menjadi dorongan bagi guru untuk bekerja dengan harapan kebutuhan terpenuhi dan menghasilkan kepuasan kerja. Walaupun motivasi kerja merupakan kekuatan yang ada pada guru, namun kepala sekolah memiliki peranan dalam meningkatkan motivasi kerja guru, terutama mengkondisikan seluruh faktor-faktor motivasi yang ada di sekolah, sehingga guru termotivasi dan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah tersebut di atas, maka dapat ditetapkan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) apakah gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dapat mempengaruhi motivasi kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Dairi?
- 2) apakah gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Dairi?
- 3) apakah motivasi kerja guru dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Dairi?
- 4) apakah kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara simultan dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru SMP Negeri Kabupaten Dairi?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1) untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Kabupaten Dairi?
- 2) untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kabupaten Dairi?
- 3) untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kabupaten Dairi?
- 4) untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kabupaten Dairi?

F. Manfaat Hasil Penelitian

- 1) hasil penelitian dapat dijadikan acuan bagi kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dalam pengambilan keputusan yang mengacu pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Dairi.
- 2) hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi Kepala sekolah untuk dapat memahami tingkat motivasi dan tingkat kepuasan kerja guru sehingga ada usaha untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Dairi.
- 3) hasil Penelitian dapat dijadikan acuan bagi seluruh guru SMP Negeri di Kabupaten Dairi untuk dapat meningkatkan motivasi kerjanya.
- 4) hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dasar oleh peneliti lanjutan yang meneliti tentang tingkat kepuasan kerja guru.

- 5) hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi bagi pembaca tentang tingkat kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Dairi.
- 6) hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang sama yang dilakukan di sekolah atau daerah yang berbeda.
- 7) hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian yang sama dengan sampel atau responden yang berbeda..

