

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu cara meningkatkan kualitas masyarakat suatu bangsa. Negara Indonesia mengartikan pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara yang tercantum dalam Undang – Undang No. 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional. Upaya mewujudkan pendidikan yang diamanatkan dalam undang – undang tersebut secara sadar membutuhkan kualitas pelaksana pendidikan yang profesional dalam bidangnya.

Guru memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan tentunya berkaitan dengan kualitas dari guru itu sendiri. Guru adalah pelaksana pendidikan di sekolah yang bersentuhan langsung dengan siswa sebagai output dalam pendidikan formal.

Salah satu kunci dari keberhasilan pendidikan yang dilakukan oleh guru kepada siswa adalah kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru. Pencapaian keberhasilan tersebut hanya dapat dicapai apabila guru juga senantiasa belajar dan memutakhirkan kemampuan atau keterampilan yang dibutuhkan agar dapat melaksanakan pembelajaran lebih baik (Deporter, Reardon dan Nourie, 2014:41).

Dalam manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting. Guru sebagai bagian dari sumber daya manusia dalam organisasi satuan pendidikan turut dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang diterimanya. Salah satu permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebijakan yang diterapkan oleh sekolah. Kondisi seperti ini dikhawatirkan akan bersifat kontra produktif bagi guru.

Disisi lain, pemerintah terus berupaya dalam meningkatkan pendidikan di Indonesia dari waktu ke waktu. Hal ini dimulai dari perluasan akses dan kemudahan akses pendidikan hingga peningkatan mutu pendidikan. Suksesnya pertumbuhan sekolah seperti pada tabel 1.1 menunjukkan keberhasilan pemerintah dalam perluasan akses pendidikan di Indonesia. Pertumbuhan sekolah dari tingkatan dasar sampai dengan atas terus bertambah dari tahun ke tahun khususnya pada tahun 2018/2019 s.d 2019/2020.

Tabel 1.1 : Jumlah Sekolah Menurut Status Sekolah dan Jenjang Pendidikan pada Tahun Ajaran 2018/2019 dan 2019/2020

No	Status Sekolah	Jumlah sekolah		Persentase Pertumbuhan Sekolah	
		2018/2019	2019/2020	2018/2019	2019/2020
1	SD	148.673	149.435	0.29	0.51
2	SMP	39.637	40.559	1.74	2.33
3	SMA	13.692	13.939	1.46	1.80
4	SMK	14.064	14.301	2.58	1.69

Sumber : Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020

Meskipun seperti itu, masih ada banyak tugas pemerintah yang belum terselesaikan untuk dapat memperbaiki sarana dan prasarana pendidikan. Hal ini dilihat dari tingginya jumlah ruang kelas yang rusak pada tahun 2019/2020 yang

mencapai 70% dari seluruh jenjang pendidikan (bps.go.id) maka pertumbuhan satuan pendidikan yang mencapai 2.33 % dapat dianggap tidak berarti.

Upaya pemerintah lainnya yaitu meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan terus dilakukan dengan pengembangan dan penyempurnaan kurikulum, pengembangan materi pembelajaran, perbaikan sistem evaluasi, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana prasarana pendidikan, peningkatan kompetensi guru, serta peningkatan mutu kepemimpinan kepala sekolah. Program peningkatan kualitas pendidikan yang telah dilakukan dapat dilihat dari naiknya persentase guru yang layak mengajar pada tahun 2019/2020 sebanyak 91,76 % jika di bandingkan dengan tahun ajaran sebelumnya sebesar 89,33% (www.bps.go.id) kondisi demikian di harapkan memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian kompetensi siswa.

Namun kenyataannya tidak sebanding dengan pencapaian kompetensi siswa yang diharapkan apabila mengacu pada pencapaian hasil PISA (*Programme for International Student Assesment*). PISA mengumumkan berdasarkan survei tahun 2018, Indonesia masih berada dalam urutan bawah. Untuk nilai kompetensi membaca berada di peringkat 72 dari 77 dan untuk nilai matematika berada di peringkat 70 dari 78 negara. Hasil ini memberikan gambaran bahwasannya pencapaian nilai PISA Indonesia stagnan dalam 10 – 15 tahun terakhir. (https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_IDN.pdf).

Kondisi demikian membutuhkan perhatian yang lebih dari pemerintah. Kondisi “ketidakseimbangan” antara upaya yang telah dilakukan dengan hasil yang dicapai tentunya dapat menjadi evaluasi. Pemerintah tidak hanya melihat dari sisi peningkatan kompetensi saja tetapi juga dapat memahami sisi psikologis dari seorang guru khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerjanya.

Robbins menjelaskan kepuasan kerja mengacu pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dipastikan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan akan mengerahkan semua kemampuannya mereka terhadap pekerjaan itu, sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya maka akan memegang sikap negatif terhadap pekerjaan dan akan enggan dalam menjalankan tugasnya dengan baik (Robbins dan Timothy, 2007:85).

Kepuasan kerja diidentikkan pada keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang. Keadaan psikologis tersebut sering mengacu pada persepsi. Kepuasan kerja adalah persepsi, sikap dan respons emosional pekerja untuk bekerja (Ambarita, Purba dan Ambarita, 2016:130). Tentunya setiap orang memiliki persepsi yang berbeda-beda akan kepuasannya dalam bekerja sehingga pemenuhan kepuasan kerja tidak sesederhana untuk dapat ditingkatkan dalam sebuah organisasi pendidikan yaitu sekolah.

Upaya pemenuhan kepuasan kerja di sekolah pada guru juga menjadi tantangan. Kepuasan kerja guru akan berkaitan dengan karakter dan pemenuhan kebutuhan dan perasaan guru masing – masing. Kebutuhan guru di setiap sekolah tentunya akan berbeda dengan sekolah lainnya hal di karenakan tanggapan emosional yang berbeda dari setiap guru. Tanggapan tersebut dapat berupa perasaan senang, bosan, positif, negatif ketika guru melaksanakan tugas – tugasnya.

Kepuasan kerja juga mengacu pada pekerjaan itu sendiri seperti perasaan sederhana tentang pekerjaannya, tingkat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menghasilkan perasaan yang bahagia ketika pekerjaan tersebut dapat diselesaikan. (Adil dan Kamal, 2016:80; Burusic, 2019:2). Selain itu juga perasaan dapat memberikan manfaat kepada orang lain dapat memberikan

kepuasan tersendiri bagi orang tersebut (Maqbool, 2017:184). Hal yang sejalan dinyatakan oleh Luthans; tentang indikator kepuasan kerja (2012:142) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan lingkungan kerja. Bentuk nyata dari seseorang yang kepuasan kerjanya terpenuhi adalah dia tidak segan melakukan pekerjaan yang diberikan dengan sukarela dan bahagia tanpa mempertimbangkan banyak hal yang telah ia korbankan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (Edy Sutrisno, 2014:73) dan mempengaruhi perilaku (Arnett, Laverie, & McLane, 2002:54). Penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup bagi pekerja termasuk guru yang mendedikasikan dirinya dalam dunia pendidikan.

Pada sektor pendidikan, guru memiliki otonomi yang besar pada tugas mereka. Kepuasan kerja akan mempengaruhi pada perilaku guru dalam kerja. Pada saat guru merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak pada peningkatan kinerja guru dan mutu sekolah, begitu pula sebaliknya jika ia tidak puas dengan pekerjaannya maka tujuan yang akan di capai juga akan sulit direalisasikan.

Kerja seorang guru dikaitkan dengan tugas dan tanggung jawab guru yang tercantum dalam Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Tugas utama seorang guru yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Kepuasan kerja seorang guru apabila di kaitkan dengan tugasnya maka berkaitan dengan kualitas pengajaran yang dilakukan olehnya di dalam proses kegiatan belajar mengajar dan layanan pendidikan kepada siswa.

Kota Medan merupakan salah satu kota metropolitan dengan jumlah SMP sebanyak 482 unit. SMP Swasta memiliki jumlah mencapai 90 % yaitu sebanyak 434 unit (Sumber: Dinas Pendidikan Kota Medan bulan November 2020). Besarnya jumlah sekolah swasta di kota Medan menjadi perhatian bagi pemerintah untuk dapat berkontribusi secara optimal dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di Kota Medan. Namun, kondisi nyata di sekolah masih menghadapi berbagai kendala salah satunya adalah kepuasan kerja guru swasta yang masih rendah.

Berdasarkan observasi awal peneliti melalui kuesioner yang ditanyakan kepada 20 guru SMP swasta di Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan pada bulan Agustus 2020 tentang kepuasan kerja ditemukan hal yang mengindikasikan kurangnya kepuasan guru terhadap pekerjaannya. Terdapat 60% guru yang tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan pendapatan dari sistem penggajian yang masih rendah, kesempatan yang terbatas untuk pengembangan diri guru 80%, lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung 70%, Guru mendapat tugas diluar tugas pokok dan fungsinya 70%. Rekan kerja yang kurang mendukung 50%. Kesimpulan awal dari observasi di atas memerlukan kajian lebih lanjut tentang kepuasan kerja guru.

Wawancara peneliti dengan 5 orang kepala SMP pada bulan Agustus 2020 di sekolahnya masing – masing yang berada di kecamatan Medan Sunggal menyatakan bahwasannya sekolah swasta memiliki keterbatasan dalam memberikan hubungan timbal balik atas tanggung jawab yang telah diberikan oleh guru, terutama masalah gaji dan fasilitas yang diberikan. Kondisi ini dipengaruhi oleh pembiayaan sekolah yang berpusat pada masyarakat dan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Selain daripada itu, pemberian tugas tambahan kepada guru untuk meminimalkan pengeluaran pembiayaan sekolah.

Wawancara peneliti pada bulan September 2020 dengan koordinator pengawas tingkat SMP Kota Medan Bapak Wilson Mellithis, ST, M.Pd di Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan mengakui bahwasannya masih di dapati beberapa permasalahan terhadap kepuasan kerja guru swasta khususnya tingkat SMP di kota Medan. Guru merasa tidak nyaman atau tidak puas dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang memaksa guru untuk dapat mengajar mata pelajaran di tidak sesuai dengan kompetensinya. Sikap kepemimpinan kepala sekolah yang tidak peduli terhadap kondisi guru serta ketidakmampuan guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Hasil wawancara peneliti pada bulan September 2020 kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan, Bapak Adlan, M.Pd di Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan menyatakan bahwasannya masih dijumpai guru swasta yang belum optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut dikarenakan masih adanya ketidakpuasan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang menurut persepsi mereka tidak adil dalam mengambil kebijakan. Kondisi demikian terjadi di karenakan adanya ketidakseimbangan dalam memberikan hubungan timbal balik antara kepala sekolah dengan guru.

Setelah dilakukan survei lapangan maka dapat disimpulkan beberapa faktor yang mengakibatkan masalah kepuasan kerja pada guru di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal yaitu : Pertama, kepemimpinan kepala sekolah yang tidak sesuai dengan situasi. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pemimpin dianggap sebagai panutan bagi orang yang dipimpinnya. Menurut Jong dan Hartog

(dalam Asrar-ul-Haq & Kuchinke, 2016). Sosok pemimpin yang ideal sebagai panutan bagi anggotanya dapat menjadi sebab kepuasan guru dalam bekerja.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor 6 tahun 2018, menyatakan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas memimpin dan mengelola satuan pendidikan dengan kompetensi pengetahuan, sikap dan keterampilan yang melekat pada dimensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan dan sosial seharusnya kepala sekolah dapat lebih memahami tentang kondisi psikologis dari guru karena pada dasarnya ia pun adalah seorang guru.

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin. Pemimpin dalam satuan pendidikan yang membawahi guru, karyawan dan siswa. Kepala sekolah harus menunjukkan kewibawaan dalam memimpin guru-gurunya sehingga dapat di jadikan panutan. Selain daripada itu, kepala sekolah merupakan pemimpin di sekolah yang mempunyai wewenang dan kekuasaan dalam mengatur dan mengembangkan tugas yang diembannya. Kepala sekolah dalam mengembangkan tugasnya hendaknya didasari dengan sikap sungguh-sungguh dan etos kerja yang tinggi. Kepala sekolah yang mempunyai kesungguhan dan etos kerja yang tinggi membentuk persepsi kepemimpinan yang ideal bagi guru dan memberikan kepuasan kerja baginya.

Kepemimpinan situasional sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena seorang pemimpin situasional dapat memimpin sesuai dengan situasi dan kondisi yang tercipta. Henkel dan Bourdeau, (2018:7-14) menyatakan bahwa kepemimpinan situasional merupakan model pemimpin yang dapat menyesuaikan dengan tingkat kematangan bawahannya. Penyesuaian model kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah tentunya dengan memperhatikan kecakapan, keterampilan, psikologis dari guru atau bawahannya pada saat menerima informasi, tugas dan tanggung jawab.

Faktor yang kedua adalah rendahnya keinovatifan guru di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah kesesuaian pekerjaan dengan minatnya. Kondisi di beberapa sekolah, masih ada didapati guru yang melaksanakan tugas tidak sesuai dengan kompetensinya atau minatnya, hal ini dikarenakan situasi dan kondisi di sekolah yang memaksakan guru tersebut untuk mau tidak mau untuk menerimanya. Seperti dikarenakan jam mengajar yang masih kurang dan dialihkan untuk mengajar bidang studi lainnya.

Adanya perbedaan antara kompetensi dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan menyebabkan guru merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperburuk lagi dengan rendahnya keinovatifan yang ada pada guru. Sikap tidak puas atas pekerjaan tersebut pasti akan menurunkan keinovatifannya. Keinovatifan akan membuat seseorang melihat sesuatu dengan cara yang baru, menemukan hal yang baru dari sesuatu hal yang telah ada.

Contoh nyata dari keinovatifan dari guru yang masih lemah yaitu dalam teknologi maupun strategi mengajar sehingga siswa merasa bosan, jenuh dalam mengikuti kegiatan belajar. Guru seharusnya merancang sistem yang menggairahkan murid dalam belajar, menumbuhkan inspirasi baru bagi mereka yang mendengarkan dan bertumpu pada teknik-teknik yang kreatif (Deporter, Reardon, dan Nourie, 2014: 35). Kemajuan pendidikan tidak terlepas dari kemampuan guru berinovasi dalam melaksanakan tugas-tugas keprofesian sebagai seorang guru (Hsiao, et al., 2011).

Inovasi merupakan hal yang sangat penting dalam pembelajaran, dan guru dituntut untuk menunjukkan proses inovasi tersebut (Yustiqvar, et al., 2019). Inovasi ditandai dengan adanya kegiatan menciptakan sesuatu yang sebelumnya tidak ada

dan tidak dilakukan oleh seseorang atau adanya kecenderungan untuk menciptakan sesuatu. Sebagai seorang guru tentunya harus menyadari bahwa inovasi tersebut sangat diperlukan guna menunjang tugas-tugas keprofesiannya. Oleh karena itu semua kegiatannya harus ditopang, dibimbing, dan dibangkitkan oleh kesadaran itu (Hadisaputra, et al., 2019).

Faktor ketiga dari kurangnya kepuasan kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Sunggal adalah adanya komunikasi dalam organisasi sekolah yang kurang lancar. Komunikasi berlangsung tidak sesuai harapan guru. Terhambatnya komunikasi dapat diidentifikasi dari rendahnya informasi yang di dapat oleh guru dari manajemen sekolah.

Selanjutnya, komunikasi yang terhambat dapat dilihat dari beberapa guru yang berbaur secara merata, guru lebih suka untuk berkelompok dalam sosial sehingga perasaan kebersamaan, keterbukaan, bersikap positif dan juga empati terhadap sesama terlihat tidak optimal. Kondisi demikian yang diduga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Komunikasi antar seseorang, kelompok merupakan komunikasi interpersonal yang dibutuhkan dalam organisasi dalam menyampaikan informasi berupa penguatan visi, misi dan tujuan dalam organisasi. Keterampilan pimpinan dalam berkomunikasi interpersonal sangat dibutuhkan dalam hubungan sosial antara pimpinan dan bawahan. Sama halnya bagi guru, guru dapat merasakan kepuasan kerja apabila adanya komunikasi yang lancar diantara mereka ataupun kepada pimpinan. Komunikasi yang lancar dalam organisasi mengindikasikan adanya dukungan, kebiasaan berpikir positif dan kesetaraan antar anggota dan pimpinan organisasi

ataupun pimpinan. Hal ini tentunya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari setiap guru.

Aida (2001: 225-236) menyatakan komunikasi interpersonal yang efektif terdiri atas tiga faktor yaitu: (1) saling percaya; (2) sikap mendukung (supportive) dan; (3) sikap terbuka. Selain itu konsep diri yang meliputi persepsi pribadi, self image, self esteem rasa empati dan simpati, merupakan faktor yang menonjol dalam komunikasi interpersonal. Komunikasi yang efektif dapat membangun rasa saling percaya antar komunikator, membangun dukungan terhadap suatu pernyataan informasi dan keterbukaan, sehingga akan menciptakan rasa puas baik bagi penyampai maupun penerima informasi tersebut.

Komunikasi interpersonal berperan dalam sebuah hubungan yang berdampak pada hubungan dan mengartikan hubungan itu sendiri. Komunikasi yang berlangsung dalam sebuah hubungan adalah bagian dari fungsi hubungan itu sendiri. Oleh karena itu, cara berkomunikasi sebagian besar ditentukan oleh jenis hubungan yang ada antara individu dan individu lain. Cara berkomunikasi, berinteraksi, akan mempengaruhi jenis hubungan yang dibangun. Pimpinan yang bijaksana diharap mampu berkomunikasi dengan baik sesuai dengan situasi yang berlangsung, apakah saat itu dibutuhkan ketegasan, menjadi sarana konsultasi dan berempati terhadap keadaan guru.

Pemaparan di atas menunjukkan pentingnya kepemimpinan situasional, keinovatifan dan komunikasi interpersonal dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru di sekolah. Sejauh mana faktor tersebut dapat mempengaruhi kepuasan guru perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi Kepemimpinan

Situasional Kepala Sekolah, Keinovatifan, Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan“.

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang yang telah dikemukakan banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini dengan berbagai pertanyaan – pertanyaan tentang faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja guru sebagai berikut : (1) Apakah persepsi kepemimpinan situasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal? (2) Apakah persepsi kepemimpinan situasional kepala sekolah berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal guru di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal? (3) Apakah keinovatifan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal? (4) Apakah keinovatifan berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal guru di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal ? (5) Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal?

1.3. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi tentang kepemimpinan situasional kepala sekolah, keinovatifan, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Sunggal. Populasi penelitian di batasi pada Guru SMP Swasta yang terakreditasi A di Kecamatan Medan Sunggal. Pembatasan populasi didasarkan adanya variasi

akreditasi di SMP Swasta yang ada di Kecamatan Medan Sunggal. Pemilihan tempat penelitian didasarkan atas pertimbangan dari segi kesesuaian kejadian masalah variabel yang di uji sebelumnya pada latar belakang masalah, kemudahan dalam pengumpulan data. Keterkaitan antar variabel kepemimpinan situasional, keinovatifan dan komunikasi interpersonal dinilai perlu untuk diteliti karena permasalahan yang muncul di sekolah untuk kepuasan kerja guru erat kaitannya dengan ketiga variabel tersebut.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah persepsi kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal guru di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan ?
2. Apakah persepsi kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan ?
3. Apakah keinovatifan berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal guru di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan?
4. Apakah keinovatifan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan ?
5. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh persepsi kepemimpinan situasional terhadap komunikasi interpersonal guru di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan.
2. Pengaruh persepsi kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja guru di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan.
3. Pengaruh keinovatifan terhadap komunikasi interpersonal di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan.
4. Pengaruh keinovatifan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan.
5. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat penelitian secara teoretis adalah untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dan mengembangkan wawasan baru dalam upaya peningkatan kepuasan kerja guru serta sebagai masukan atau informasi bagi pimpinan manajemen untuk meningkatkan kepemimpinan situasional, keinovatifan dan komunikasi interpersonal.

2. Manfaat Praktis

a. Kepala Dinas Pendidikan

1. Sebagai bahan masukan dalam penyusunan program rencana peningkatan kepuasan kerja guru.
2. Sebagai bahan referensi dalam melihat pengaruh persepsi kepemimpinan situasional, keinovatifan, komunikasi interpersonal terkait dengan peningkatan kepuasan kerja guru di SMP Swasta Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan.

b. Kepala Sekolah

1. Sebagai bahan masukan untuk memperbaiki kepuasan kerja guru melalui pola peningkatan keterampilan kepemimpinan situasional, keinovatifan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah.
2. Sebagai bahan masukan dalam upaya menciptakan dan menjalin komunikasi yang berkualitas dan efektif antar guru dan kepala sekolah.

c. Guru

Sebagai bahan refleksi keadaan sebenarnya dari kepuasan kerja guru sehingga mampu mengelola kepuasan kerja diri sendiri melalui pengembangan kemampuan berkomunikasi interpersonal dan berinovasi.

d. Peneliti

Sebagai bahan acuan untuk penelitian yang relevan dan dikembangkan dengan kajian variabel lainnya diluar variabel yang telah diteliti.