

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP  
KEPUASAN KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1  
LAMPUNG SELATAN**

**Skripsi**

**SAYYIDAH IKASARI  
NPM: 1711030160**



**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H / 2021 M**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP  
KEPUASAN KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1  
LAMPUNG SELATAN**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Oleh  
Sayyidah Ikasari  
NPM : 1711030160**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Dr. H. Subandi, MM  
Pembimbing II : Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H / 2021 M**

## ABSTRAK

Kepemimpinan kepala madrasah adalah suatu kemampuan seorang pemimpin lembaga pendidikan islam dalam proses mempengaruhi, membimbing, mendorong, menggerakkan dan mengarahkan orang lain dalam hal pembelajaran dan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka kepuasan kerja mencerminkan suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kepemimpinan kepala madrasah adalah salah satu faktor penentu yang cukup dominan bagi setiap guru dalam pekerjaannya, dalam khususnya meningkatkan kepuasan kerja guru. Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan”. Dari penjelasan diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan ?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan.

Ditinjau dari jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 38 guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan yaitu 38 orang guru. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi sederhana, uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasi koefisien variabel X dan Y 0,934 dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Diperoleh pula R square sebesar 0,872. Adanya besaran pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 87,2% dan sisanya 12,8% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak berfokus pada pembahasan dalam penelitian ini, seperti: sarana dan prasarana yang merupakan semua peralatan dan perangkat yang digunakan secara langsung dalam proses pembelajaran yang yang di pendidikan madrasah.

*Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kepuasan Kerja Guru*

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sayyidah Ikasari  
NPM : 1711030160  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 LAMPUNG SELATAN” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.



Bandar Lampung, Juli 2021  
Penulis,

Sayyidah Ikasari  
NPM: 1711030160



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Lerkol'F. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

**PERSETUJUAN**

**Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA  
MADRASAH TERHADAP KEPUASAN KERJA  
GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1  
LAMPUNG SELATAN**

**Nama : SAYYIDAH IKASARI  
NPM : 1711030160  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

**Untuk di munaqsyahkan dan dipertahankan dalam Sidang  
Munaqsyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Raden Intan Lampung**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. H. Subandi, MM  
NIP. 19630808 199312 1 002**

**Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I  
NIP. 19690305 199603 1 001**

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd  
NIP. 19640711 199103 2 003**



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Lerkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 LAMPUNG SELATAN”**,  
Disusun oleh **SAYYIDAH IKASARI, NPM : 1711030160**, Program studi : **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**, telah di ujikan dalam Sidang Munaqasyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal : **Jum'at, 23 April 2021** pada pukul **09.30 – 11.00 WIB** di Ruang Sidang.

**TIM MUNAQASYAH**

**Ketua**

: **Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd**

**Sekretaris**

: **Era Budianti, M.Pd.I**

**Penguji Utama**

: **Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd**

**Penguji Pendamping I : Dr. H. Subandi, MM**

**Penguji Pendamping II : Dr. H. Amirudin, M.Pd.I**

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



**Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd**

**NIP. 196408281988032002**

## MOTTO

اللَّهُ الَّذِي لَهُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ۗ وَيُؤْتِي ۗ لِلْكَافِرِينَ ۖ مِنْ عَذَابٍ شَدِيدٍ ﴿٢﴾  
الَّذِينَ يَسْتَحِبُّونَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا عَلَى الْآخِرَةِ وَيَصُدُّونَ عَنِ سَبِيلِ اللَّهِ وَيَبْغُونَهَا عِوَجًا ۗ أُولَٰئِكَ

فِي ضَلَالٍ بَعِيدٍ ﴿٣﴾

*“Allah-lah yang memiliki segala apa yang di langit dan di bumi. dan kecelakaanlah bagi orang-orang kafir karena siksaan yang sangat pedih, (yaitu) orang-orang yang lebih menyukai kehidupan dunia dari pada kehidupan akhirat, dan menghalang-halangi (manusia) dari jalan Allah dan menginginkan agar jalan Allah itu bengkok. mereka itu berada dalam kesesatan yang jauh.” (Q.S Ibrahim: 2-3)<sup>1</sup>*



---

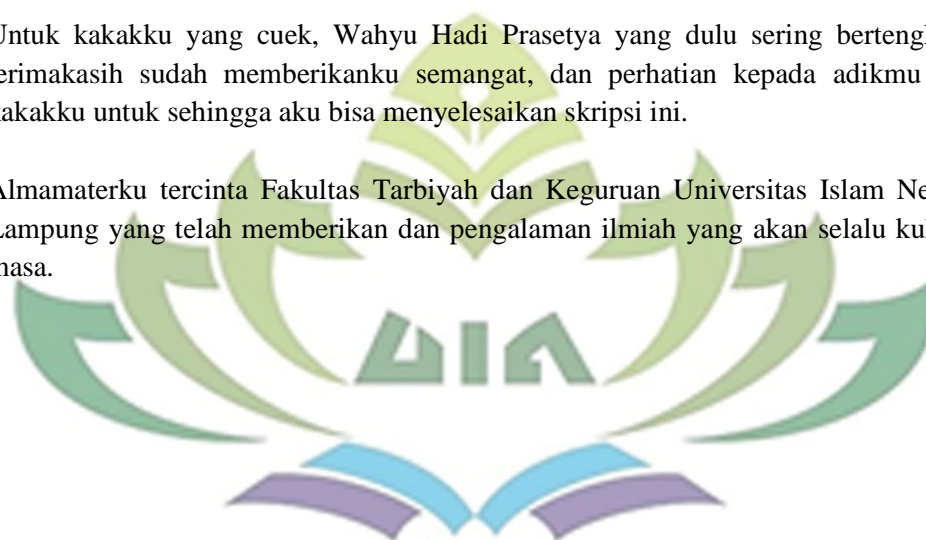
<sup>1</sup> Kementerian Agama, *Al-Qur'an Terjemahan* (Semarang: CV Toha Putra, 2007).

## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirabilalamin*

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga umat nabi Muhammad ﷺ senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah dari Allah SWT. Skripsi ini kupersembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan cinta kasih dan semangat selama berlangsungnya penulisan skripsi ini, memberikan perhatian serta motivasi selama studiku:

1. Untuk kedua orang tuaku, Bapak ku Prayitno dan Ibu ku Hasmiyati yang telah melahirkanku, membesarkanku, mendidik, mengarahkan, memotivasi, membimbing, memberikan semangat lalu memberikan cerita yang membuatku tertawa walau kesedihan sedang melandaku, dan selalu setia mendengarkan keluh kesahku dan senantiasa selalu mendoakanku dan sabar demi kesuksesanku. karya ini saya persembahkan untuk kalian sebagai wujud dan terimakasih terhadap bapak dan ibu, dan kelak cita-cita saya ini akan menjadikan persembahan yang paling mulia untuk kalian, dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah kepada bapak dan ibuku.
2. Untuk kakakku yang cuek, Wahyu Hadi Prasetya yang dulu sering bertengkar tapi sekarang terimakasih sudah memberikanku semangat, dan perhatian kepada adikmu ini. Terimakasih kakakku untuk sehingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Almamaterku tercinta Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan dan pengalaman ilmiah yang akan selalu kukenang sepanjang masa.





## RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Sayyidah Ikasari, dilahirkan pada tanggal 18 September 1999 di Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia. Merupakan anak kedua dari 2 bersaudara, anak dari pasangan bapak Prayitno dan Ibu Dra. Hasmiyati. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam.

Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu:

1. Pendidikan Sekolah Dasar dimulai pada tahun 2005 di SD Negeri 25 Prabumulih tamat pada tahun 2011
2. Pendidikan Sekolah Menengah Pertama dimulai pada tahun 2011 di Madrasah Tsanawiyah Negeri Prabumulih tamat pada tahun 2014
3. Pendidikan Sekolah Menengah Atas dimulai pada tahun 2014 di Madrasah Aliyah Negeri Prabumulih tamat pada tahun 2017

Pada tahun 2017, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Tarbiyah, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung melalui jalur UM-PTKIN. Selanjutnya pada tahun 2020 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata – Dari Rumah (KKN-DR) di Kelurahan Way Urang Permai, Kalianda, Lampung Selatan, dan juga penulis melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di SMK Negeri 7 Bandar Lampung.



## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 LAMPUNG SELATAN”** dalam rangka memenuhi syarat –syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Semoga Allah SWT memberikan rahmat, berkah dan salam atas Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya dan para sahabatnya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kekeliruan, ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dengan tidak mengurangi rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Dr. Oki Dermawan, M.Pd. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
4. Dr. H. Subandi, MM selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis.
7. Perpustakaan Tarbiyah dan Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu penulis dari awal semester sampai dalam penyusunan skripsi.
8. Kepala Sekolah MAN 1 Lampung Selatan beserta Guru-guru dan Staff TU Sekolah yang telah mengizinkan dan memberi dukungan bagi penulis untuk mengumpulkan data yang penulis butuhkan dalam penulisan skripsi.
9. Sahabat-sahabatku, Widya, Lulu’, Rahma, Rosa, Aila, Ayu, Sandra, Alfin, Agyl, Doni, dan Ferry. Terimakasih sudah menjadi sahabat yang selalu memberikan solusi dari setiap masalahku dan selalu memberikan semangat kepadaku.
10. Rekan-rekan seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2017 khususnya MPI kelas E, terimakasih perhatian dan semangat selama 4 tahun terakhir ini.
11. Kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini baik langsung maupun tidak langsung.

12. Serta tak terlupakan sosok saudara sekaligus teman yang selalu menemaniku, memotivasi, dalam penyusunan skripsi ini “Triska Ayu Febriani” rekan seperjuangan yang sedang menyusun skripsi juga.

Dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan ampunan-Nya bagi hamba-hambahnya yang telah mempersembahkan yang baik kepada semuanya. Akhirnya, dengan rasa yang mendalam penulis memohon Ridho seraya berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca.

Bandar Lampung, April 2021  
Penulis,

**SAYYIDAH IKASARI**  
**NPM. 1711030160**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	6
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	6
H. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Teori Yang Digunakan .....	9
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	9
a. Pengertian Kepemimpinan.....	9
b. Pengertian Kepala Madrasah .....	10
c. Fungsi Kepala Madrasah .....	10
d. Kompetensi Kepala Madrasah.....	12
e. Ciri-Ciri Kepala Madrasah Berkarakter .....	14
f. Tanggung Jawab dan Peran Kepala Sekolah/Madrasah .....	15
2. Kepuasan Kerja Guru.....	17
a. Pengertian Kepuasan Kerja Guru.....	17
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	20
c. Dimensi Kepuasan Kerja .....	21
B. Pengajuan Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	24
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	24
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data .....	24
D. Definisi Operasional Variabel .....	25
E. Instrumen Penelitian.....	26
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Data .....	27
G. Uji Prasyarat Analisis .....	30
H. Uji Hipotesis.....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data .....	33
1. Sejarah Singkat Berdirinya MAN 1 Lampung Selatan.....	33

2. Visi, Misi, dan Tujuan MAN 1 Lampung Selatan .....	33
3. Kode Etik Pendidik .....	33
4. Tata Tertib Guru dan Karyawan.....	34
5. Nama-Nama Kepala MAN 1 Lampung Selatan .....	34
6. Data Pendidik dan Kependidikan MAN 1 Lampung Selatan .....	35
7. Data Siswa MAN 1 Lampung Selatan.....	36
8. Keadaan Sarana dan Prasarana di MAN 1 Lampung Selatan .....	37
<b>B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis .....</b>	<b>37</b>
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	37
2. Deskripsi Data.....	39
3. Uji Prasyarat Analisis .....	42
a. Uji Normalitas .....	42
b. Uji Homogenitas.....	42
c. Uji Linearitas .....	43
4. Uji Hipotesis .....	43
a. Uji T .....	43
b. Uji F .....	44
5. Pembahasan Hasil Penelitian .....	45
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	47
B. Rekomendasi .....	47
<b>DAFTAR RUJUKAN</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Nama Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan	4
Tabel 2.1 Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah	12
Tabel 2.2 Dimensi Kepuasan Kerja	22
Tabel 3.1 Tabel Skala Likert	26
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrument Kepemimpinan Kepala Madrasah	26
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrument Kepuasan Kerja Guru	27
Tabel 3.4 Output Hasil Uji Coba Validasi Kepemimpinan Kepala Madrasah	28
Tabel 3.5 Output Uji Coba Validasi Kepuasan Kerja Guru	28
Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi nilai $r$	29
Tabel 3.7 Reliability Statistics Kepemimpinan Kepala Madrasah	29
Tabel 3.8 Reliability Statistics Kepuasan Kerja Guru	29
Tabel 4.1 Nama-Nama Kepala MAN 1 Lampung Selatan	34
Tabel 4.2 Berikut Nama-Nama Pendidik dan Kependidikan MAN 1 Lampung Selatan	35
Tabel 4.3 Jumlah Siswa MAN 1 Lampung Selatan	36
Tabel 4.4 Sarana dan Prasarana MAN 1 Lampung Selatan	37
Tabel 4.5 Output Hasil Uji Validasi Kepemimpinan Kepala Madrasah	37
Tabel 4.6 Output Hasil Validasi Kepuasan Kerja Guru	38
Tabel 4.7 Hasil Reliability Statistics Kepemimpinan Kepala Madrasah	38
Tabel 4.8 Hasil Reliability Statistics Kepuasan Kerja Guru	39
Tabel 4.9 Hasil Skor Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah	39
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	40
Tabel 4.11 Hasil Skor Variabel Kepuasan Kerja Guru	41
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)	41
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 4.14 Hasil Uji Homogenitas	42
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas	43
Tabel 4.16 Hasil Hipotesis Uji T	44
Tabel 4.17 Hasil Hipotesis Uji F	44
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi	45

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Histogram Kepemimpinan Kepala Madrasah	40
Grafik 4.2 Histogram Kepemimpinan Kepala Madrasah	41



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Angket Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)
- Lampiran 2. Angket Kepuasan Kerja Guru (Y)
- Lampiran 3. Uji Coba Validasi Angket Kepemimpinan Kepala Madrasah
- Lampiran 4. Uji Coba Validasi Kepuasan Kerja Guru
- Lampiran 5. Daftar Nama Responden Man 1 Lampung Selatan
- Lampiran 6. Output Hasil Uji Validasi Kepemimpinan Kepala Madrasah
- Lampiran 7. Output Hasil Validasi Kepuasan Kerja Guru
- Lampiran 8. Dokumentasi Foto Penelitian
- Lampiran 9. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 10. Surat Balasan Penelitian





# BAB I PENDAHULUAN

## A. Penegasan Judul

Untuk menghindari salah penafsiran mengenai judul proposal ini, maka penulis perlu menjelaskan beberapa istilah dalam judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan*”, yaitu:

### 1. Kepemimpinan

Beberapa pengertian tentang kepemimpinan menurut para ahli. Menurut Miftah Thoha menyatakan, “Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.”<sup>2</sup>

Menurut Kartini Kartono dalam Ramayulis dan Mulyadi, kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Selain itu pemimpin dapat didefinisikan sebagai orang yang mendapat amanah serta memiliki sifat, sikap, dan gaya yang baik untuk mengurus atau mengatur orang lain.<sup>3</sup>

Menurut definisi di atas, kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas para bawahannya yang berhubungan dengan tugas mereka agar mereka mampu bekerja secara efektif dan efisien.

### 2. Kepala Sekolah/Madrasah

Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang madrasah/sekolah adalah sebuah lembaga yang menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga pendidikan tempat diselenggarakan proses pembelajaran, atau tempat terjadi interaksi antara gurur yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>4</sup>

Menurut Ramayulis dan Mulyadi, kepala sekolah/madrasah merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pendidikan di lembaga yang dipimpinnya. Sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan proses kependidikan di sekolah/madrasah, kepala sekolah/madrasah memegang kebijakan tentang pengembangan (satuan) pendidikan yang dipimpinnya.<sup>5</sup>

Berdasarkan definisi dari para ahli penulis menyimpulkan bahwa, Kepala Sekolah adalah seorang yang memimpin suatu lembaga pendidikan islam dimana diselenggarakan tempat proses belajar mengajar, atau tempat guru dan murid saling berinteraksi dalam pelajaran di madrasah.

---

<sup>2</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 262.

<sup>3</sup> Ramayulis and Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2017), 183.

<sup>4</sup> Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perpektif Guru Dan Siswa* (Bandung: PT Remaja Rosdkarya, 2016), 171.

<sup>5</sup> Ramayulis and Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 229.

### 3. Kepuasan Kerja

Menurut Arif dalam Basilius Redan Werang, kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang dapat menciptakan tingkat motivasi yang tinggi dan dapat menciptakan tingkat semangat kerja para pekerja untuk dapat melaksanakan tugas secara maksimal sehingga hasilnya terus meningkat.<sup>6</sup>

Menurut Perie, Baker dan Whitener dalam Rita Fahdila Sumantri, kepuasan kerja adalah reaksi afektif terhadap situasi pekerjaannya. Menurut mereka, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai seluruh perasaan tentang pekerjaan (kompensasi, otonomi, dan rekan kerja) dan kaitannya dengan hasil/akibat tertentu seperti produktivitas.

Berdasarkan definisi dari para ahli penulis menyimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah kondisi dimana seorang pekerja/karyawan merasakan perasaan senang dan puas terhadap hasil dari pekerjaannya.

### 4. Guru

Menurut Syaiful Bahri Djamarah, Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Kemudian guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak harus di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau atau musholah, dirumah dan sebagainya.<sup>7</sup>

Menurut Mujtahid, dalam bukunya yang berjudul “Pengembangan Profesi Guru” menyatakan bahwa guru adalah orang yang pekerjaan, mata pencaharian, atau profesinya mengajar.<sup>8</sup>

Berdasarkan definisi dari para ahli penulis menyimpulkan bahwa, guru adalah seorang pendidik yang professional dengan tugasnya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi anak didik di suatu tempat-tempat belajar.

### 5. Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan

Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan adalah salah satu sekolah tingkat menengah atas yang menyelenggarakan pendidikan yang berada di Kalianda, Lampung Selatan, dan sekaligus menjadi lokasi penelitian penulis.

Berdasarkan uraian judul diatas, dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dari judul proposal ini yaitu penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru yaitu tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan.

## B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peran yang signifikan dalam menyiapkan sumber daya manusia, sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan sekolah/madrasah sebagai penyelenggara pendidikan formal. Madrasah adalah suatu tempat proses belajar-mengajar ajaran Islam secara formal. Pendidikan saat ini sebagai kebutuhan yang mutlak, pendidikan juga merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, karena pendidikan dapat menciptakan manusia yang berkualitas dan berkarakter.

<sup>6</sup> Basilius Redan Werang, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kota Merauke,” *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 2014, 129, <https://doi.org/10.21831/cp.v1i1.1869>.

<sup>7</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 2.

<sup>8</sup> Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru* (Malang: UIN Maliki Pers, 2011), 33.

وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنْ اشْكُرْ لِلَّهِ ۚ وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ۗ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ

اللَّهُ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ﴿١٢﴾

“Dan Sesungguhnya telah Kami berikan hikmat kepada Luqman, Yaitu: "Bersyukurlah kepada Allah. dan Barangsiapa yang bersyukur (kepada Allah), Maka Sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri; dan Barangsiapa yang tidak bersyukur, Maka Sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji". (Q.S. Luqman :12)<sup>9</sup>

Pada ayat ini dilihat dari perspektif pendidikan yaitu bahwa kualitas manusia tidak di pandang dari sudut keturunan dan ras. Pada surat Luqman ayat 12 memiliki pemahaman seseorang pendidik terhadap dirinya sendiri yang menjadi bagian dari nilai pendidikan, yaitu selalu bersyukur kepada Allah SWT. Sebagai tanda bahwa Lukman itu seorang hamba Allah yang selalu taat kepada-Nya, yang merasakan kebesaran dan kekuasaan dari Allah di alam semesta ini adalah sikapnya yang selalu bersyukur kepada nikmat yang telah diberikan Allah SWT dan merasa dia telah mendapatkan hikmah dari Allah SWT.

Jika pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, maka tenaga pendidik yaitu guru harus memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan pengertian pendidikan diatas, sekolah pada hakikatnya merupakan suatu organisasi pendidikan yang memerlukan pemimpin yang memegang dan menguatkan perhatian terhadap aspek kepuasan kerja guru di lembaga pendidikan, karena kepuasan kerja merupakan kondisi yang dapat meningkatkan mutu suatu organisasi.

Hal ini dengan adanya rasa kepuasan kerja diperlukan guru yang lebih semangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitasnya. Menurut Handoko dalam buku Edy Sutrisno, mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.<sup>10</sup> Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik bagi kepentingan individu, industry dan masyarakat. Kepuasan kerja juga memungkinkan akan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka (tenaga pendidik atau guru).

Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, yaitu guru, siswa, prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru merupakan faktor yang sangat penting sebagai subjek pendidikan yang menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri.

Guru merupakan salah satu komponen yang berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangatlah harus diperhatikan bagi guru dimana hal tersebut mampu mempengaruhi kualitas dan tujuan dari sekolah tersebut. Oemar Hamalik berpendapat bahwa peranan guru yaitu sebagai penghubung, modernisator, dan pembangun.<sup>11</sup> Peranan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangatlah dominan. Guru harus mampu menyusun program dengan baik, serta mampu menghidupkan kembali semangat motivasi siswa untuk rajin belajar dengan tertib, teratur, dan terarah, maka dari itu guru sudah sepatutnya diberikan apresiasi yang baik, dan mempunyai kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalitasnya sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi guru.

Kepuasan kerja sebagai pendorong seseorang untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan individu mereka merasa lebih baik dari sekarang. Menurut pendapat Edy Sutrisno yang menyatakan bahwa, ketidakpuasan dalam kerja akan dapat

<sup>9</sup> Kementerian Agama, *Al-Qur'an Terjemahan*.

<sup>10</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 75.

<sup>11</sup> Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 128.

menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari sekolah, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi.<sup>12</sup>

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan guru. Maka dari hal ini dapat diklarifikasikan bahwa adanya pengaruh dari kepemimpinan kepala madrasah yang baik dan pemberdayaan sumber daya manusia (guru dan pegawai) yang optimal akan memperkuat kepuasan kerja guru. Maka pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dapat dilakukan melalui: 1) menciptakan suasana yang dapat menunjang peningkatan kepuasan guru misalnya dengan menyediakan sarana dan peralatan pembelajaran, 2) menciptakan hubungan yang harmonis di antara guru melalui berbagai kegiatan informal misalnya mengadakan karyawisata, lomba olahraga dan lain-lain.

Salah satu teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala madrasah dapat dilihat dari teori Ramayulis dan Mulyadi menyatakan bahwa, keberhasilan pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala dalam mengelola tenaga kependidikan yang ada di madrasah/sekolah. Oleh karena itu, kepala madrasah/sekolah mempunyai tanggung jawab terhadap peningkatan, kualitas guru di madrasah/sekolahnya dalam mencapai tujuan.<sup>13</sup> Berdasarkan teori diatas, diketahui bahwa terdapat faktor-faktor penentu meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah, yaitu kepemimpinan kepala madrasah.

**Tabel 1.1**  
**Data Nama Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan**

No	Nama	Kepegawaian	Pendidikan Terakhir
1	Drs. Ibrahim	PNS	S1
2	Iyum Aningrum, S.Ag	PNS	S1
3	Ernawati J. Ningsih, S.Pd	PNS	S1
4	Sri Uripah, S.Ag	PNS	S1
5	Eis Suryati, M.Pd	PNS	S2
6	Aba Harizon Putra, S.Ag	PNS	S1
7	Adibah, S.Ag	PNS	S1
8	Santi Komala Dewi, S.Pd	PNS	S1
9	Iliyati, S.Ag	PNS	S1
10	Suharni, S.H.I	PNS	S1
11	Evie Zulfiyana, S.Pd	PNS	S1
12	Rustam Habibi, S.P	PNS	S1
13	Muchlisin Soleh, M.Pd.I	PNS	S2
14	Dra. Rosmiyati, S.Pd	PNS	S1
15	Mamnoni, S.Pd.I	PNS	S1
16	Ndari Wahyuni, S.Pd	PNS	S1
17	Dahrul, S.Ag, M.Pd.I	PNS	S2
18	Zaini Ak.SE	Honor	S1
19	Elviarni, S.Pd	Honor	S1
20	Nurlalili Nametuse Geasil, SE	Honor	S1
21	Yohan Nina, S.Psi	Honor	S1
22	Tursiti Murti, S.Pd	Honor	S1
23	Wahida Rahmawati, S.Pd	Honor	S1
24	Febri F Yamin, S.Pd	Honor	S1

<sup>12</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 77.

<sup>13</sup> Ramayulis and Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 76.

25	Restu Adilla Resmi, S.Pd	Honor	S1
26	Lilik Pujiwati, S.T	Honor	S1
27	Rizky Lestari, S.Pd	Honor	S1
28	Lilis Setiani, SE	Honor	S1
29	Kholisatul, M.Pd.I	Honor	S2
30	Galuh Citra P, S.Pd	Honor	S1
31	Tika Ega Fabella, S.Pd	Honor	S1
32	Titi, M.Pd	Honor	S1
33	Iis Dahlina, S.Pd	Honor	S1
34	Nina Gustina, S.Pd	Honor	S1
35	Amalia Musnia, S.Pd	Honor	S1
36	Ambar Mardiasuti, S.Sos	Honor	S1
37	Meilida Zahara	Honor	S1
38	Agnes Afrilia	Honor	S1

*Sumber: Dokumentasi MAN 1 Lampung Selatan*

Observasi yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan, bahwasanya jumlah tenaga pendidik (guru) yang terdapat di MAN 1 Lampung Selatan ada 38 orang guru. Hasil observasi di MAN 1 Lampung Selatan bahwasanya kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja guru di MAN 1 Lampung Selatan sudah cukup baik.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah adalah salah satu faktor pennetu yang cukup dominan bagi setiap guru dalam pekerjaannya, dalam khususnya meningkatkan kepuasan kerja guru. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mencoba melakukan penelitian dengan topik “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan”.

### C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Gaji yang sesuai dengan yang dilakukan dengan apa yang diterima
2. Suasana dan lingkungan pekerjaan
3. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
4. Hubungan dengan rekan kerja

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka perlu adanya batasan masalah agar diperoleh gambaran yang jelas dari permasalahan di atas. Penelitian ini berfokus pada kepemimpinan kepala madrasah yang mana dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk menganalisis tentang pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah (X) dan kepuasan kerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

“Apakah Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan ?”

### E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah diatas, yaitu ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru yang bertempat di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan.

## F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yakni sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teori hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pelengkap referensi ilmiah dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja guru.

### 2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

#### a. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru dan memberikan kepercayaan kepada guru agar bekerja dengan nyaman, aman, kreatif, dan menyenangkan.

#### b. Bagi guru

Meningkatkan kinerja untuk menjadi guru yang profesional yaitu guru yang mampu menciptakan pembelajaran yang menarik dan efektif.

#### c. Bagi Sekolah

Meningkatkan kualitas mutu pembelajaran di sekolah dengan adanya upaya peningkatan perbaikan dan peningkatan kualitas pada guru.

#### d. Bagi Penulis

Sebagai wacana untuk memperluas wawasan pengetahuan tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja guru.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan pada penelitian ini, antara lain adalah:

1. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Neti Karnati dan A Wiratma dalam Jurnal Sosial Humaniora dengan judul, "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru*" yang menyimpulkan bahwa dari hasil perhitungan analisis jalur, terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,334 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,263. Ini memberikan makna kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.<sup>14</sup>
2. Penelitian yang relevan lainnya dilakukan oleh Husnidar, Muslim Afandi dan Amri Darwis dalam Jurnal Indonesia Jurnal of Islamic Educational Management dengan judul, "*Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Perhentian Raja*" yang menyimpulkan bahwa dari hasil analisis data terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Perhentian Raja. Hal ini disimpulkan berdasarkan hasil uji hipotesis 2, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,405 >  $t_{tabel}$  (1,671) dengan nilai  $P$  0,000 < 0,05. Hal ini mengandung arti bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di

<sup>14</sup> Neti Karnati and Adjat Wiratma, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru," *JURNAL SOSIAL HUMANIORA*, 2017, <https://doi.org/10.30997/jsh.v8i2.883>.

Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Perhentian Raja dengan koefisien determinasi sebesar 48,2%.<sup>15</sup>

3. Penelitian yang relevan lainnya dilakukan oleh Irvan Fauzi dalam Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis dengan judul, “*Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Budi Mulia Dua Bintaro*” yang menyimpulkan bahwa hasilnya menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,808 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,991. Artinya nilai  $t_{hitung}$  (7,808) >  $t_{tabel}$  (1,991), maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.<sup>16</sup>
4. Penelitian yang relevan lainnya dilakukan oleh Hasrat A. Aimang dan Wahyudin Rahman dalam Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Toili*” yang menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y) pada SMP Negeri 1 Toili Kecamatan Toili, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y) pada SMP Negeri 1 Toili Kecamatan Toili, variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 1 Toili Kecamatan Toili, dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 10,608 dengan nilai F-tabel = 3,27 yang secara simultan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 1 Toili Kecamatan Toili.<sup>17</sup>
5. Penelitian yang relevan lainnya dilakukan oleh Editha Wishnu Wardhani dan Soetomo WE dalam Jurnal Visi Manajemen dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Variabel Mediasi di SMA Negeri 11 Semarang*” yang menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini dikuatkan dengan perhitungan analisis jalur yang menunjukkan bahwa nilai perhitungan tidak langsung (0,155) > nilai perhitungan langsung (0,291). Hal ini berarti hipotesis ditolak dan dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan demikian peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah tanpa harus meningkatkan kepuasan kerja guru maka kinerja guru sudah cukup baik.<sup>18</sup>

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu maka peneliti berkesimpulan dari hasil penelitian tersebut tidak sama persis, baik masalah maupun obyek yang dikaji. Oleh karena itu, peneliti menganggap penelitian ini dapat dilanjutkan.

---

<sup>15</sup> Husnidar Husnidar, Muslim Afandi, and Amri Darwis, “Pengaruh Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Perhentian Raja,” *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 3, no. 1 (2020).

<sup>16</sup> Irvan Fauzi, “Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Yayasan Budi Mulia Dua Bintaro,” *PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi Dan Bisnis*, 2017.

<sup>17</sup> Hasrat A Aimang and Wahyudin Rahman, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri 1 Toili,” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (2019).

<sup>18</sup> Editha Wishnu Wardhani and W E Soetomo, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Variabel Mediasi Di SMA Negeri 11 Semarang,” *Jurnal Visi Manajemen* 2, no. 2 (2017).

## H. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi haruslah disusun sesuai dengan sistematika penulisan atau format yang telah ditentukan dalam buku pedoman panduan skripsi UIN Raden Intan Lampung. Sistematika penulisan dalam skripsi ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, sistematika penulisan.
2. BAB II Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis terdiri dari teori yang digunakan dan pengajuan hipotesis.
3. BAB III Metode Penelitian terdiri dari waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas data, uji prasarat analisis, uji hipotesis.
4. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis
5. BAB V Penutup terdiri dari simpulan dan rekomendasi

Dengan adanya sistematika penulisan skripsi untuk memberikan manfaat bagi pihak penulis dan pembaca, manfaatnya adalah agar pembaca dapat mengetahui semua informasi dengan jelas dan tepat dari skripsi tersebut sehingga tidak akan terjadi kesalahan saat membaca skripsi tersebut





## BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

### A. Teori Yang Digunakan

#### 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

##### a. Pengertian Kepemimpinan

Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tentang kepemimpinan. Menurut Siswanto, kepemimpinan sebagai sifat dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan.<sup>19</sup>

Menurut Irham Fahmi, kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.<sup>20</sup>

Menurut Miftah Thoha, kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.<sup>21</sup>

Menurut Wahyudi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.<sup>22</sup>

Berdasarkan definisi kepemimpinan sebagaimana yang telah diuraikan diatas, bahwa kepemimpinan merupakan seni atau kegiatan mempengaruhi sifat dan perilaku seseorang dalam mengkoordinasi orang lain secara perseorangan maupun kelompok dalam pengambilan keputusan untuk pencapaian tujuan tertentu.

Dalam Al-Qur'an, ayat yang menjelaskan tentang kepemimpinan antara lain yaitu surat Al-Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ  
يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا  
لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

*“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Q.S. Al-Baqarah : 30)<sup>23</sup>*

<sup>19</sup> Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 154.

<sup>20</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasinya* (Bandung: Alfabeta, 2016), 122.

<sup>21</sup> Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, 262.

<sup>22</sup> Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)* (Bandung: Alfabeta, 2012), 120.

<sup>23</sup> Kementerian Agama, *Al-Qur'an Terjemahan*.

Dalam ayat tersebut, kata khalifah menurut Ramayulis dan Mulyadi berarti mengganti dan melanjutkan. Pemakaian istilah khalifah setelah Rasulullah SAW wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan “amir” (yang jamaknya umara) atau penguasa atau pemimpin.<sup>24</sup>

#### b. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala sekolah/madrasah adalah orang yang bertanggung jawab dalam mengembangkan dan memajukan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah/madrasah mampu mempunyai kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, mengendalikan dan membina orang (guru dan staff) untuk bisa melakukan pekerjaan dengan tujuan yang telah ditentukan. Adapun pengertian kepala sekolah/madrasah menurut para ahli, yaitu:

Menurut Dirawat dalam Ramayulis dan Mulyadi, menyatakan bahwa kepala sekolah/madrasah bertanggung jawab dalam pengelolaan pembelajaran, pengelolaan ketenangan, kesiswaan, saran dan prasarana, keuangan serta hubungan lembaga pendidikan dengan masyarakat.<sup>25</sup>

Menurut Sri Susmiyati, kepala sekolah/madrasah merupakan pemimpin dan seorang pengendali organisasi. Keberadaan kepala sekolah/madrasah memiliki keterkaitan dengan proses manajemen bagi upaya peningkatan mutu pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah erat kaitannya dengan usaha menggerakkan para guru untuk bersama-sama merealisasikan tujuan sekolah/madrasah, yakni peningkatan mutu pendidikan.<sup>26</sup>

Menurut Mawaddah, Edi Harapan, Nila Kesumawati, kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin tertinggi dalam suatu unit lembaga pendidikan yakni sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai manajemen dan pengendali keputusan organisasi sekolah.<sup>27</sup>

Berdasarkan definisi pengertian kepala sekolah/madrasah diatas, bahwa kepala sekolah/madrasah adalah seorang yang bertugas melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, dan sebagai komponen penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan sumber daya manusia (guru dan staff).

#### c. Fungsi Kepala Madrasah

##### 1) Kepala Madrasah sebagai Perencana (*Planning*)

Perencanaan (*Planning*) fungsi manajemen yang berkaitan dengan menentukan tujuan untuk kinerja organisasi di masa depan, memutuskan tugas, dan penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.<sup>28</sup> Dalam pengertian lain menurut Siswanto perencanaan adalah suatu aktivitas integrative yang berusaha memaksimalkan efektifitas seluruhnya dari suatu organisasi sebagai suatu sistem, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Fungsi kepala madrasah sebagai perencanaan yaitu mempersiapkan sesuatu untuk mencapai tujuan di masa yang akan datang, menyediakan sumber daya pendukung dalam pelaksanaan tujuan, melaksanakan kegiatan tersebut dengan sebaik-baiknya dan amanah.

<sup>24</sup> Ramayulis and Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 185.

<sup>25</sup> Ibid., 70.

<sup>26</sup> Sri Susmiyati and Zurqoni Zurqoni, “Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Supervisi Pendidikan,” *FENOMENA* 12, no. 1 (June 1, 2020): 32, <https://doi.org/10.21093/fj.v12i1.2275>.

<sup>27</sup> Mawaddah Mawaddah, Edi Harapan, and Nila Kesumawati, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Guru,” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 2020, 102, <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.4037>.

<sup>28</sup> Richard L Daft, *Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 7.

Dalam Al-Qur'an yang menjelaskan tentang perencanaan yaitu Al-Insyirah ayat 7-8, sebagai berikut:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٧﴾

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”<sup>29</sup>

## 2) Kepala Madrasah sebagai Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian sebagai fungsi pengelolaan pendidikan menjadi tugas utama bagi para pemimpin pendidikan termasuk kepala madrasah. Pengorganisasian fungsi manajemen yang berkaitan dengan penentu dan pengelompokkan tugas ke dalam subuah organisasi, serta mengalokasikan sumber daya ke dalam organisasi.

Pengorganisasian merupakan penyusunan wadah (organisasi), atau pengaturan kekuasaan atau wewenang, pekerjaan, tanggung jawab, secara terinci menurut bidang dan bagian-bagian, sehingga terciptanya kerjasama yang harmonis dan lancar menuju tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.<sup>30</sup>

Dalam Al-Qur'an, ayat yang menjelaskan tentang pengorganisasian yaitu dalam surat Al-Anfaal ayat 46, sebagai berikut:

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنزَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَأَصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ

مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿٤٦﴾

“Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”<sup>31</sup>

Ayat ini menjelaskan bahwa dalam sebuah organisasi tidak boleh terdapat permusuhan yang mengakibatkan hancurnya kesatuan organisasi.

## 3) Kepala Madrasah sebagai Penggerak (*Actuating*)

Penggerak (*Actuating*) yaitu yang berarti menggerakkan orang-orang dalam organisasi agar mau bekerja dengan penuh kesadaran secara bersama-sama mencapai tujuan yang diharapkan. Maka dari itu diperlukannya seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara efektif.

Dalam penggerakan ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan yaitu: a) Keteladanan, b) Konsistensi, c) Keterbukaan, d) Kelembutan, dan e) Kebijakan. Prinsip-prinsip tersebut dapat mempercepat dan meningkatkan kualitas penggerakan dalam organisasi.

## 4) Kepala Madrasah sebagai Pengawas (*Controlling*)

Pengawasan (*Controlling*) merupakan usaha untuk mengadakan penataan terhadap aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam suatu organisasi. Pengawasan

<sup>29</sup> Kementerian Agama, *Al-Qur'an Terjemahan*.

<sup>30</sup> Ramayulis and Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 246.

<sup>31</sup> Kementerian Agama, *Al-Qur'an Terjemahan*.

menjadi sangat strategis, apabila setiap orang dalam organisasi harus menyadari pentingnya pengawasan agar tidak terjadi penyimpangan.

Dalam Al-Qur'an, ayat yang menjelaskan tentang pengawasan adalah Al-Infithaar ayat 10-12, yaitu:

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ۖ كَرَامًا كَاتِبِينَ ۖ يِعْمُونَ مَا تَعْمَلُونَ ﴿١٢﴾

“Padahal Sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu), Yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu), Mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan.”<sup>32</sup>

#### d. Kompetensi Kepala Madrasah

Kompetensi adalah suatu gambaran tentang kemampuan yang seharusnya dapat dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu. Maka dalam hal ini kompetensi kepala sekolah/madrasah dapat diartikan sebagai gambaran tentang kemampuan yang seharusnya dapat dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Kompetensi yang dimiliki kepala sekolah/madrasah, yaitu:

**Tabel 2.1**  
**Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah**<sup>33</sup>

Dimensi Kompetensi	Kompetensi
Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah</li> <li>b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin</li> <li>c. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri</li> <li>d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi</li> <li>e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah</li> <li>f. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan</li> </ul>
Manajerial	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan</li> <li>b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan</li> <li>c. Dalam rangka pendayagunaan sumberdaya sekolah/madrasah secara optimal</li> <li>d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif</li> <li>e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik</li> <li>f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal</li> <li>g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal</li> <li>h. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan</li> </ul>

<sup>32</sup> Ibid.

<sup>33</sup> Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*, 29–32.

	<p>masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah</p> <p>i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik</p> <p>j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional</p> <p>k. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien</p> <p>l. Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah</p> <p>m. Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah</p> <p>n. Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan</p> <p>o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah</p> <p>p. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, merencanakan tindak selanjutnya</p>
Kewirausahaan	<p>a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah</p> <p>b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah</p> <p>c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah</p> <p>d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah</p> <p>e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik</p>
Supervisi	<p>a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru</p> <p>b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat</p> <p>c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru</p>
Sosial	<p>a. Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah</p> <p>b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan</p> <p>c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.</p>

**e. Ciri-Ciri Kepala Madrasah Berkarakter**

Menurut Untung Sutikno dalam bukunya Kompri, cirri-ciri kepala sekolah/madrasah berkarakter ada enam aspek yaitu<sup>34</sup>:

1. Dipercaya (*Trustworthiness*)

Seorang kepala sekolah/madrasah dapat dipercaya jika seseorang itu jujur ucapannya, benar tindakannya, tuntas dan berkualitas pekerjaannya. Orang yang dapat dipercaya akan berperilaku sebagai berikut:

- a. Berkata sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- b. Sejalan pikiran, ucapan, dan perbuatannya.
- c. Menepati janji yang diucapkannya.
- d. Menjaga rahasia sebaik-baiknya.
- e. Tidak berprasangka buruk terhadap siapa pun.
- f. Bertindak benar menurut kaidah agama, hukum, norma masyarakat dan peraturan.

2. Menghormati (*Respect*)

Seorang kepala sekolah/madrasah dikatakan menghormati orang lain jika ucapannya sopan, perilakunya santun serta tindakannya bermanfaat untuk orang lain. Orang yang menghormati orang lain berperilaku sebagai berikut:

- a. Menerima keberadaan orang lain tanpa bersyarat.
- b. Tidak menyalahkan orang lain atas kegagalannya.
- c. Berlapang dada dan tidak mudah tersinggung oleh ucapan dan tindakan orang lain.
- d. Menjaga perasaan orang lain.
- e. Tidak memaksakan kehendak.
- f. Memberi selamat kepada yang berhasil dan memberi dukungan kepada yang kurang beruntung.

3. Memelihara keadilan (*Fairness*)

Seseorang kepala sekolah/madrasah yang memelihara keadilan akan mengutamakan kepentingan Negara, bangsa, orang banyak di atas kepentingan pribadi atau kepentingan kelompok. Seseorang kepala sekolah/madrasah yang menghormati orang lain berperilaku sebagai berikut:

- a. Memperlakukan setiap orang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.
- b. Tidak pilih kasih, tertib dan tidak menyalahgunakan aturan.
- c. Membagi keberuntungannya kepada orang lain.
- d. Bersikap terbuka dan bersedia mendengarkan orang lain.
- e. Tidak memperdaya orang lain.
- f. Memperlakukan orang lain sesuai dengan perlakuan yang di harapkannya dari orang lain.

4. Peduli (*Caring*)

Seseorang yang peduli akan selalu penuh perhatian terhadap keberadaan orang lain. Perilaku dari orang yang peduli adalah sebagai berikut:

- a. Menunjukkan kebaikan hati kepada sesame.
- b. Empati dan merasa terharu terhadap penderitaan orang lain.
- c. Memaafkan, tidak pemaarah dan tidak pendendam.
- d. Murah hati dan bersedia memberi pertolongan.
- e. Sabar terhadap keterbatasan orang lain.
- f. Peduli terhadap keberlanjutan kehidupan umat manusia.

<sup>34</sup> Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional* (Jakarta: Kencana, 2017), 80–81.

5. Bertanggung Jawab (*Responsibility*)

Seseorang disebut bertanggung jawab jika dapat mengendalikan diri dari sesuatu yang merugikan. Perilaku orang yang bertanggung jawab akan berperilaku sebagai berikut:

- a. Mempertimbangkan manfaat dan risiko ucapan dan perbuatannya.
- b. Merencanakan segala sesuatu sebelum melaksanakannya.
- c. Tidak mudah menyerah dan terus mengupayakan keberhasilan.
- d. Melakukan yang terbaik setiap saat.
- e. Menjaga ucapan dan tindakan.
- f. Loyal dalam menaati perintah sesuai dengan tugas dan kewajiban.

6. Kewargaan (*Citizenship*)

Seorang warga yang baik akan berpartisipasi aktif dalam memelihara keberlangsungan dan keberlanjutan kehidupan dan lingkungan. Perilaku orang yang berkarater kewargaan yaitu:

- a. Demokratis, memberi gagasan konstruktif dan memelihara kedamaian.
- b. Bekerja sama dalam menyediakan dan menjaga fasilitas dan ketertiban umum.
- c. Berpartisipasi aktif dalam membina masyarakat dan memelihara lingkungan.
- d. Menjadi relawan untuk kepentingan bangsa.
- e. Anti kekerasan dalam menyelesaikan persoalan.
- f. Bertindak tegas menentang hal-hal yang merugikan masyarakat, bangsa dan Negara.

**f. Tanggung Jawab dan Peran Kepala Sekolah/Madrasah**

1) Tanggung Jawab Kepala Sekolah/Madrasah

Dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah/madrasah adalah komponen penting dalam menjamin kelangsungan proses pendidikan, kepala sekolah/madrasah juga sebagai pengelola pendidikan di sekolah/madrasah dan seorang pemimpin formal pendidikan di sekolah/madrasah. Maka, kepala sekolah/madrasah harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Tanggung jawab merupakan tugas yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah/madrasah yang harus dipertanggungjawabkan dalam organisasi dan dihadapan yang Allah SWT. Hal ini tergambar dalam Firman Allah SWT, yaitu:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ

وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah.” (Q.S Al-Anbiyaa’: 73)<sup>35</sup>

Berdasarkan firman Allah SWT diatas, seorang kepala sekolah/madrasah mempunyai peran dalam hal mempengaruhi lingkungan sekolah/madrasah yang menjadikan tanggung jawabnya.

<sup>35</sup> Kementerian Agama, *Al-Qur'an Terjemahan*.

## 2) Peran Kepala Sekolah/Madrasah

Seorang pemimpin di sekolah/madrasah tidak hanya memiliki tanggung jawab terhadap lembaga pendidikan, pemimpin juga mempunyai peranan penting dalam suatu lembaga pendidikan, dibawah ini akan diuraikan peran kepala sekolah/madrasah dalam suatu lembaga pendidikan, yaitu<sup>36</sup>:

- 1) Kepala Sekolah/Madrasah sebagai Edukator (Pendidik). Kepala sekolah/Madrasah sebagai edukator harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.
- 2) Kepala Sekolah/Madrasah sebagai Manajer. Tugas manajer adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengatur, mengkoordinasikan dan mengendalikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajer adalah orang yang melakukan sesuatu secara benar (*people who do things right*).
- 3) Kepala Sekolah/Madrasah sebagai Administrator. Kepala sekolah/madrasah sebagai administrator sangat diperlukan karena kegiatan di sekolah tidak terlepas dari pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan dan pendokumentasian seluruh program sekolah. Kepala sekolah dituntut memahami dan mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi sarana dan prasarana, dan administrasi kearsipan.
- 4) Kepala Sekolah/Madrasah sebagai Supervisor. Sebagai supervisor, kepala sekolah/madrasah berfungsi untuk membimbing, membantu, dan mengarahkan tenaga pendidik untuk menghargai dan melaksanakan prosedur-prosedur pendidikan guna menunjang kemajuan pendidikan.
- 5) Kepala Sekolah sebagai *Leader* (Pemimpin). Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* yaitu: kesadaran akan tujuan dan arah, antusiasme, keramahan dan kecintaan, integritas, penguasaan teknis, ketegasan dalam mengambil keputusan, kecerdasan, keterampilan mengajar, kepercayaan.
- 6) Kepala Sekolah sebagai Pencipta Iklim Kerja. Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya.
- 7) Kepala sekolah sebagai Wirausahawan (*Entrepreneur*). Kepala sekolah sebagai wirausahawan harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan yang inovatif dengan menggunakan strategi yang tepat, sehingga terjalin hubungan yang harmonis antara kepala sekolah, staf, tenaga pendidik dan peserta didik, di samping itu juga agar pendidikan yang ada menjadi semakin baik.

---

<sup>36</sup> Ramayulis and Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 237–42.



## 2. Kepuasan Kerja Guru

### a. Pengertian Kepuasan Kerja Guru

Secara umum kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai sikap atau reaksi senang seseorang terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja berkaitan dengan sikap individu karyawan dalam mengapresiasi senang terhadap pekerjaannya sendiri. Menurut Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.<sup>37</sup>

Menurut Edy Sutrisno, terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja, pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun tidak puas. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.<sup>38</sup>

Menurut Robbins & Coulter dalam bukunya Emson, Yohny, dan Imas, menyebutkan bahwa, *“job satisfaction refers ro a person’ general attitude toward his or job”* (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya).<sup>39</sup>

Menurut Priyono menyatakan bahwa, kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antra teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Masing-masing karyawan akan memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja berbeda-beda disebabkan juga oleh perbedaan status sosial di dalam masyarakat.<sup>40</sup>

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap dari seorang karyawan dalam pekerjaan yang mana berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, lingkungan kerja, imbalan yang diterima dari suatu pekerjaannya, dan sebagainya.

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri seseorang juga berkaitan dengan pemimpin yang memperlakukan karyawannya dengan adil. Sebagaimana dijelaskan dalam surat Al-Maidah ayat 8 yaitu:

<sup>37</sup> Emron Edison, Yohny Anwar, and Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2018), 210.

<sup>38</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 74.

<sup>39</sup> Edison, Anwar, and Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*, 210.

<sup>40</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Zifatama Publisher* (Surabaya: Zifatama Publishing, 2010), 174.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ  
شَنَّانُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۗ أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ  
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S Al-Maidah : 8)

Allah SWT juga berfirman dalam surat Al-Mujadillah ayat 11, yaitu:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ  
لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ  
دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

“Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al Mujadillah : 11)<sup>41</sup>

Ayat-ayat diatas menjelaskan tentang apapun yang dilakukan manusia pasti ada imbalannya yang setimpal atas apa yang telah dikerjakannya.

Kepuasan kerja pada karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya ketekunan dan kecintaannya terhadap pekerjaannya meningkat. Kualitas pekerjaan yang baik adalah melakukannya dengan ketekunan dan kecermatan akan membuat pekerjaan itu dihargai oleh orang dan akan membuat kita juga merasakan kepuasan dan kesenangan terhadap pekerjaan. Sehingga hasil dari pekerjaan kita akan sangat bermanfaat buat orang lain dan kita sendirinya.

Dalam menjalankan pekerjaan kita sehari-hari hendaknya kita selalu merasakan ikhlas, sabar dan syukur pada pekerjaan kita agar dalam bekerja bisa memaksimalkan potensi pada diri kita sendiri. Bekerja secara ikhlas lalu disertai dengan sabar dan syukur bukan hanya mendapatkan kepuasan kerja di lingkungan kerja itu sendiri tapi juga mendapatkan nikmat dari Allah SWT. Hal ini juga telah dijelaskan dalam Al-Qur'an sebagaimana firman Allah dalam Surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

<sup>41</sup> Kementerian Agama, Al-Qur'an Terjemahan.

“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.

Dalam Al-Qur'an juga telah dijelaskan bahwa tidak ada pekerjaan yang sia-sia di dunia ini. Semuanya pasti dapat manfaat dari pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan oleh manusia. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat Ali Imran ayat 195 yang artinya:

فَأَسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَمَلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ ۖ بَعْضُكُمْ  
 مِّنْ بَعْضٍ ۖ فَأَلَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُودُوا فِي سَبِيلِي وَقُتِلُوا  
 لَأَكْفِرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ  
 اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ ﴿١٩٥﴾

“Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, sebagai pahala di sisi Allah. dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik.”

Dalam Al-Qur'an juga menjelaskan tentang kepuasan kerja, yaitu dalam Surat At Taubat ayat 58, Ad Dhuha 5 dan Al-Qori'ah ayat 7, sebagai berikut:

وَمِنْهُمْ مَّن يَلْمِزُكَ فِي الصَّدَقَاتِ فَإِنْ أُعْطُوا مِنْهَا رَضُوا وَإِنْ لَّمْ يُعْطَوْا مِنْهَا إِذَا هُمْ  
 يَسْخَطُونَ ﴿٥٨﴾

“Dan di antara mereka ada orang yang mencelamu tentang (distribusi) zakat; jika mereka diberi sebahagian dari padanya, mereka bersenang hati, dan jika mereka tidak diberi sebahagian dari padanya, dengan serta merta mereka menjadi marah.”

وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَىٰ ﴿٥٩﴾

“Dan kelak Tuhanmu pasti memberikan karunia-Nya kepadamu, lalu (hati) kamu menjadi puas.”<sup>42</sup>

Jadi, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai penilaian atau pemberian yang telah mereka dapatkan dari hasil kerja keras dan usaha mereka untuk mencapai tujuannya.

<sup>42</sup> Ibid.

## b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu<sup>43</sup>:

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Gilmer dalam bukunya Edy Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah, sebagai berikut<sup>44</sup>:

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspesikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan. Sekaligus atarannya, supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- 6) Faktor instrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parker.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- 9) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
- 10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown & Ghiselli dalam Edy Sutrisno, bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu<sup>45</sup>:

- 1) Kedudukan  
Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.
- 2) Pangkat

<sup>43</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 77.

<sup>44</sup> *Ibid.*, 78.

<sup>45</sup> *Ibid.*, 79.

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3) Jaminan financial dan sosial

Financial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4) Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Menurut Organ dalam jurnalnya Safira Chaerani dan Umar Nimran faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu<sup>46</sup>:

- 1) Altruism (perilaku menolong melalui perilaku membantu organisasi) yaitu bagaimana individu memiliki kerelaan untuk menolong rekan kerjanya secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan.
- 2) Conscientiousness (kesadaran melakukan pekerjaan dengan benar) yaitu individu yang memiliki kesadaran untuk bekerja dengan benar, teliti, rapi, dan sesuai dengan SOP.
- 3) Courtesy (perilaku menghindari menciptakan permasalahan dan sopan ditempat kerja) yaitu bagaimana individu bersikap sopan tidak mencari masalah dalam lingkungan kerja.
- 4) Sportsmanship (perilaku yang berfokus pada yang benar dan yang salah dalam organisasi) yaitu bagaimana seorang individu sportif di tempat kerja seperti mengaku salah jika memang berbuat kesalahan.
- 5) Civic virtue (perilaku konstruktif mendukung organisasi) yaitu perilaku dari karyawan yang dapat membangun organisasinya menjadi lebih baik lagi seperti aktif di tempat kerja, dan terbuka serta peka terhadap apa yang terjadi ditempat kerja dan apa yang organisasinya sedang butuhkan.

<sup>46</sup> Safira Chaerani and Umar Nimran, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Human Capital Kantor Pusat PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk.)," *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2018, 137.

**c. Dimensi Kepuasan Kerja**

Adapun dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich, & Donnelly dan Ivancevich, Konopaske & Matteson dalam bukunya Emron, Yohny & Imas, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Dimensi Kepuasan Kerja<sup>47</sup>**

Gibson, Ivancevich, & Donnelly	Ivancevich, Konopaske & Matteson
1) Upah, jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar 2) Pekerjaan, keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab 3) Kesempatan promosi, tersedia kesempatan untuk maju. 4) Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan 5) Rekan sekerja, keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.	1) Imbalan, jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan. 2) Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memberikan tanggung jawab. 3) Peluang promosi, ketersediaan peluang untuk maju. 4) Supervise, kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung. 5) Rekan kerja, sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan. 6) Kondisi pekerjaan, sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas. 7) Keamanan pekerjaan, keyakinan bahwa posisi seseorang relative aman dan ada peluang untuk dapat terus bekerja dalam organisasi

<sup>47</sup> Edison, Anwar, and Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*, 213.

## B. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata “hypo” yang berarti “dibawah” dan “thesa” yang berarti “kebenaran”. Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.<sup>48</sup> Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>49</sup> Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis penelitian ini adalah:

$H_0$  : “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru”.

$H_a$  : “Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru”.

Adapun criteria pengujian adalah:

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel} H_0$  dalam hal ini  $H_1$  diterima

$H_1$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel} H_0$  dengan  $\alpha = 0,05$  (5%)



<sup>48</sup> Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 63.

<sup>49</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 64.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aimang, Hasrat A, and Wahyudin Rahman. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri 1 Toili." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (2019).
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Benu, Fred L, and Agus S Benu. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Chaerani, Safira, and Umar Nimran. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Human Capital Kantor Pusat PT. Bank Negara Indonesia (Persero),Tbk.)" *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2018.
- Daft, Richard L. *Management*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Fauzi, Irvan. "Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Yayasan Budi Mulia Dua Bintaro." *PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi Dan Bisnis*, 2017.
- Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Husnidar, Husnidar, Muslim Afandi, and Amri Darwis. "Pengaruh Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Perhentian Raja." *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 3, no. 1 (2020).
- Karnati, Neti, and Adjat Wiratma. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru." *JURNAL SOSIAL HUMANIORA*, 2017. <https://doi.org/10.30997/jsh.v8i2.883>.
- Kementerian Agama. *Al-Qur'an Terjemahan*. Semarang: CV Toha Putra, 2007.
- Kompri. *Motivasi Pembelajaran Perpektif Guru Dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdkarya, 2016.
- . *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Mawaddah, Mawaddah, Edi Harapan, and Nila Kesumawati. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Guru." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 2020. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.4037>.
- Mujtahid. *Pengembangan Profesi Guru*. Malang: UIN Maliki Pers, 2011.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Surabaya: Zifatama Publishing, 2010.
- Ramayulis, and Mulyadi. *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2017.
- Riduwan, and Sunarto. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Susmiyati, Sri, and Zurqoni Zurqoni. "Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Supervisi Pendidikan." *FENOMENA* 12, no. 1 (June 1, 2020): 29–52. <https://doi.org/10.21093/fj.v12i1.2275>.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Wardhani, Editha Wishnu, and W E Soetomo. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan



- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Variabel Mediasi Di SMA Negeri 11 Semarang.” *Jurnal Visi Manajemen* 2, no. 2 (2017).
- Werang, Basilius Redan. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kota Merauke.” *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 2014. <https://doi.org/10.21831/cp.v1i1.1869>.
- Yuberti, and Antomi Saregar. *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan Matematika Dan Sains*. Bandar Lampung: CV Anugrah Utama Raharja, 2017.

