

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
ISLAM TERPADU SE-KOTA DEPOK**

TESIS

**Disampaikan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar
Magister Administrasi Pendidikan**

**Oleh :
Joko Prayitno
NIM 1909039032**



Uhamka
SEKOLAH PASCASARJANA

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA
2020**

ABSTRAK

JOKO PRAYITNO, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu se-Kota Depok. Tesis. Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Agustus 2020.

Tesis ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Organisasi Sekolah (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (X_3). Hipotesis yang diuji adalah (1) terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru, (2) terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru, (3) terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap budaya organisasi sekolah.

Populasi terdiri dari 156 guru dari 8 sekolah Islam terpadu di kota Depok. Kemudian dihitung dengan rumus *Slovin* dengan Teknik *simple random sampling* maka diperoleh 60 orang sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan instrumen kuesioner dengan metode survey, instrumen dengan menggunakan skala model *Likert*. Instrumen dikalibrasi dengan menggunakan uji validasi butir dan koefisien reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Persyaratan analisis data diuji dengan normalitas *Kolmogorov Smirnov (Liliefors)*. Analisis data dengan menggunakan teknik regresi sederhana dan uji linearitas dan akhirnya dengan analisis jalur.

Hasil penelitian adalah pertama terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (X_3) dengan persamaan regresi $\bar{X}_3 = 32,8197 + 0,6631 X_1$, koefisien korelasi 0,5648 dan koefisien jalur $p_{31} = 0,44761$ pada $\alpha = 0,05$ dengan koefisien determinasi sebesar $r^2_{13} = 0,3191$. Kedua terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (X_3), dengan persamaan regresi $\bar{X}_3 = 49,2408 + 0,4962 X_2$ koefisien korelasi 0,4606 dan koefisien jalur $p_{32} = 0,25392$ pada $\alpha = 0,05$ dengan koefisien determinasi sebesar $r^2_{23} = 0,2121$. Ketiga terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah (x_1) terhadap budaya organisasi (X_2), dengan persamaan regresi $\bar{X}_2 = 55,143 + 0,5032 X_1$, koefisien korelasi 0,4617 dan koefisien jalur $p_{21} = 0,46169$ pada $\alpha = 0,05$ dengan koefisien determinasi sebesar $r^2_{12} = 0,46169$.

Kata Kunci : kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja guru

ABSTRACT

JOKO PRAYITNO, *The influence of school Principal's Transformational Leadership and School Organizational Culture to Teachers' Job Satisfaction in Integrated Islamic Junior High School Depok. Thesis. Master of Educational Administration, Postgraduate School of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. Augustus 2020.*

The objective of this is to reveal the influence of school principal's Transformational Leadership (X_1) and school organizational culture (X_2) to teachers' job satisfaction (X_3). Hypotheses that were tested are : (1) there is a direct positive influence of school principal's transformational leadership to teachers' job satisfaction, (2) there is a direct positive influence of school organizational culture to teachers' job satisfaction, (3) there is a direct positive influence of school principal's transformational leadership to school organizational culture.

The population is 156 teachers from 8 schools in Depok . The population is calculated by the Slovin formula and simple random sampling technique and obtained a sample of 60 people. Data collection technique that is used is questionnaire survey method, instrument used is Likert scale models. The instrument is calibrated by using a validation test items and the reliability coefficient alpha Cronbach formula.. Requirements analysis data is tested with normality Kolmogorov Smirnov (Liliefors Correction). Analysis of the data using a simple regression techniques and linearity test and finally with path analysis.

First results found that there is positive direct influence of school principal's transformational leadership (X_1) to the teachers' job satisfaction (X_3) with the regression equation $\hat{X}_3 = 32,8197 + 0,6631 X_1$, the correlation coefficient of 0,5648 and path coefficient $P_{31} = 0,44761$ at $\alpha = 0.05$ with coefficient determination of $r^2_{13} = 0,3191$. Second, there is a direct positive influence of school organizational culture (X_2) to the teachers' job satisfaction (X_3), the regression equation (\hat{X}_3) = $= 49,2408 + 0,4962 X_2$ and correlation coefficient 0,4606 and path coefficient $p_{32} = 0,25392$ in $\alpha = 0.05$ with coefficient determination of $r^2_{23} = 0,2121$. Third, there is a direct influence of school principal's Transformational leadership (X_1) to the school organizational culture (X_2), the regression equation (\hat{X}_2) = $55,143 + 0,5032 X_1$ with corelation coefficient 0,4617 path correlation coefficient = $p_{21} = 0,46169$ in $\alpha = 0.05$ with a determination equal coefficient $r^2_{12} = 0,46169$.

Keywords : Transformational leadership, organizational culture, teachers' job satisfaction

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI
SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMP
ISLAM TERPADU SE-KOTA DEPOK

TESIS

JOKO PRAYITNO
NIM 1909039032

Dipertahankan di Depan Komisi Penguji Tesis Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Tanggal 24 November 2020

Komisi Penguji Tesis	Tanda Tangan	Tanggal
1. Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd. (Ketua Penguji)		22/12/20
2. Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M.Pd. (Sekretaris Penguji)		22/12/20
1. H. Anen Tumanggung, M.A., Ph.D. (Anggota Penguji, Pembimbing 1)		12/12/20
2. Dr. Somariah Fitriani, M.Pd. (Anggota Penguji, Pembimbing 2)		12/12/20
3. Dr. Yessy Yasnitasari, M.Pd. (Anggota Penguji 1)		7/12/2020
4. Dr. Bunyamin, M.Pd.I (Anggota Penguji 2)		8/12/20

Jakarta, 20 Desember 2020

Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ik
ABSTRACT	iki
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ix
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vk
DAFTAR TABEL	z
DAFTAR GAMBAR	zik
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Masalah Penelitian	7
1. Identifikasi Masalah.....	7
2. Pembatasan Masalah.....	8
3. Perumusan Masalah.....	9
C. Kegunaan Hasil Penelitian.....	9
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teori.....	11
1. Teori-teori mengenai kepuasan kerja Guru.....	11
2. Teori-teori mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah	27
3. Teori-teori mengenai budaya organisasi sekolah.....	50
B. Penelitian yang relevan.....	62
C. Kerangka Berfikir dan Hipotesis.....	64
1. Kerangka Berfikir	64
a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	64
b. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru	66
c. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	
"	
"	
"	
.....'xkk'	

terhadap Budaya Organisasi Sekolah.....66

2. Hipotesis Penelitian68

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian..... 70

B. Tempat dan Waktu Penelitian 70

1. Tempat Penelitian..... 70

2. Waktu Penelitian.....71

C. Metode Penelitian..... 71

1. Desain Penelitian.....73

2. Bentuk Penelitian73

D. Populasi dan Sampel..... 73

1. Populasi 73

2. Sampel.....76

E. Teknik Pengumpulan Data.....76

F. Instrumen Penelitian78

1. Variabel Kepuasan Kerja Guru

a. Definisi Konseptual.....78

b. Definisi Operasional78

c. Kisi-kisi 78

d. Validasi Instrumen 79

2. Variabel Kepemimpinan Transformasional Sekolah

a. Definisi Konseptual.....79

b. Definisi Operasional79

c. Kisi-kisi 80

d. Validasi Instrumen 80

3. Variabel Budaya Organisasi Sekolah

a. Definisi Konseptual.....81

b. Definisi Operasional.....81

c. Kisi-kisi.....81

d. Validasi Instrumen.....82

G. Teknik Analisis Data82

H. Hipotesis Statistik.....83

BAB IV : HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data85

B. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas Data 93

2. Uji Homogenitas Data.....96

"

"

"

"

.....'xkk'

C. Pengujian Hipotesis 109
D. Pembahasan Hasil Penelitian 113

BAB V : KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan 117
B. Implikasi 118
C. Saran 119

DAFTAR PUSTAKA 121

LAMPIRAN-LAMPIRAN 126

RIWAYAT HIDUP PENELITI 134



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia suatu bangsa akan menentukan kesejahteraannya. Bangsa yang memiliki sumber daya alam terbatas namun memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan lebih sejahtera dibandingkan dengan bangsa yang memiliki sumber daya alam melimpah namun kurang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari *Human Development Index*. Singapura meskipun sumber daya alamnya sangat terbatas namun memiliki sumber daya manusia berkualitas. Menurut laporan United Nations Development Programme, HDI Singapura tahun 2019, menempati urutan ke 9 dari 189 negara sedangkan negara Indonesia berada pada urutan ke 111. Bahkan Malaysia, bangsa yang masih serumpun dengan bangsa Indonesia berada di urutan ke 61¹. Ini menunjukkan bahwa kualitas sumberdaya manusia Indonesia masih berada jauh di bawah negara tetangga terdekat kita.

Pendidikan memiliki posisi yang penting dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia suatu bangsa. Melalui pendidikan pula bangsa ini mengembangkan sumberdaya manusia yang memiliki rasa percaya diri untuk bersanding dan bersaing dengan bangsa-bangsa lain di dunia.

Dengan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang masih rendah maka berarti kualitas pendidikan juga rendah. Kualitas pendidikan yang rendah menunjukkan

¹ <http://hdr.undp.org/en/content/2019-human-development-index-ranking> diunduh 27 November 2020

kualitas guru Indonesia juga masih rendah. Dengan kondisi demikian maka dibutuhkan guru yang profesional. Guru yang professional memiliki kemampuan akademik dan metodologi pembelajaran, kemampuan pribadi dan kemampuan sosial tertentu. Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu dilakukan pembinaan secara terus menerus serta pengakuan dan penghargaan guru sebagai sebuah profesi sama seperti profesi lainnya seperti akuntan, pengacara, dokter, dsb. Memandang guru sebagai tenaga kerja profesional maka usaha-usaha untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran dan pelatihan namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya, sehingga kepuasan guru dalam bekerja tinggi. Profesionalisme keguruan dapat dicapai jika seorang guru memiliki komitmen yang kuat serta kepuasan kerja yang tinggi. Profesionalisme keguruan merupakan sebuah konstruksi yang kompleks yang mengandung komitmen, kepuasan kerja dan efikasi (Danim, 2006, h.11). Kepuasan kerja guru merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan pendidikan nasional. Tingkat kepuasan kerja guru yang tinggi menunjukkan korelasi yang kuat terhadap produktivitas guru (Senyameter, 2019, h.193)

Penyelenggara pendidikan khususnya swasta harus memberikan perhatian lebih pada upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru karena kepuasan kerja guru yang ada sekarang terlihat rendah. Hal ini berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, yang menunjukkan banyaknya indikasi rendahnya kepuasan kerja guru. Banyaknya

guru yang menyambi di tempat lain, bolos mengajar, mengajar tanpa perencanaan, seringkali guru-guru mengeluh terhadap kebijakan penyelenggara pendidikan, hubungan guru dengan kepala sekolah yang kurang erat dan harmonis, banyaknya guru yang menuntut kompensasi atau honor yang memadai terhadap tanggungjawab kerja yang diberikan pada mereka dsb. Hal-hal tersebut membuat guru merasa dirinya tidak diperhatikan dan dihargai sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan tidak bahagia. Guru menjadi tidak produktif, tidak disiplin dan tidak loyal serta banyak absen dalam bekerja. Harian Kompas tanggal 28 Juli 2008 melaporkan tingkat absensi guru-guru SD dan SMP di Indonesia khususnya di pedesaan sebesar 20%, peringkat kedua tertinggi setelah India (25%). Tingkat keabsenan yang tinggi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru khususnya guru SD dan SMP di Indonesia rendah. Menurut Robbins (2015, h.43) pekerja yang kepuasan kerjanya rendah memiliki tingkat keabsenan yang tinggi. Riset yang dilakukan oleh JobPlanet pada bulan April 2016 menunjukkan masih rendahnya tingkat kepuasan kerja guru (Novia & Putri, 2016)

Kepuasan kerja guru yang rendah itu juga terlihat banyak dipengaruhi oleh kepala sekolah yang kurang efektif dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya. Hal ini terlihat dalam hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan guru yang kurang harmonis. Padahal Allah SWT telah menengaskan bahwa manusia sejak awal diciptakannya memiliki misi menjalankan fungsi dan peran kepemimpinan. Dalam surat Al-Baqarah : 30 Allah SWT berfirman :

﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خٰلِفَةً ؕ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ

﴿وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ؕ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ؕ﴾

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Imam al-Qurthubi (2012, h.235) memaknai kata "khalifah" dalam ayat di atas sebagai imam atau pemimpin..

Sifat kepemimpinan kepala sekolah terhadap usaha pengajaran membawa pengaruh positif dan negatif terhadap guru, konselor dan profesi kependidikan lainnya. Kepala sekolah seharusnya menghindari diri dari terciptanya pola hubungan dengan guru yang hanya mengandalkan kekuasaan. Sebaliknya kepala sekolah seharusnya lebih mengedepankan pola hubungan kesejawatan fungsional dengan para guru karena sebenarnya kepala sekolah statusnya adalah guru. Hal ini memberi makna bahwa kepala sekolah harus menciptakan keadaan yang membuat semua guru percaya diri, menjalin komunikasi yang baik, menumbuhkembangkan antusiasme kerja para guru, dan harus mampu membetulkan kesalahan guru. Dengan demikian guru akan merasa mendapatkan perhatian dan penghargaan yang memadai dari kepala sekolah sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru, performa kerja dan memberikan dampak pada performa siswa (Baptiste, 2019, h.7)

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, faktor budaya organisasi sekolah juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru (Hosseinkhanzadeh, & Yeganeh, 2013, h.835). Budaya organisasi yang rendah dapat merendahkan kepuasan kerja guru. Hal ini terlihat pada norma, aturan dan kebijakan yang diterapkan tidak dapat menciptakan rasa senang dan rasa nyaman pada guru dalam bekerja sehingga kepuasan guru dalam bekerja semakin rendah.

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Imam al-Qurthubi (2012, h.235) memaknai kata "khalifah" dalam ayat di atas sebagai imam atau pemimpin..

Sifat kepemimpinan kepala sekolah terhadap usaha pengajaran membawa pengaruh positif dan negatif terhadap guru, konselor dan profesi kependidikan lainnya. Kepala sekolah seharusnya menghindari diri dari terciptanya pola hubungan dengan guru yang hanya mengandalkan kekuasaan. Sebaliknya kepala sekolah seharusnya lebih mengedepankan pola hubungan kesejawatan fungsional dengan para guru karena sebenarnya kepala sekolah statusnya adalah guru. Hal ini memberi makna bahwa kepala sekolah harus menciptakan keadaan yang membuat semua guru percaya diri, menjalin komunikasi yang baik, menumbuhkembangkan antusiasme kerja para guru, dan harus mampu membetulkan kesalahan guru. Dengan demikian guru akan merasa mendapatkan perhatian dan penghargaan yang memadai dari kepala sekolah sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru, performa kerja dan memberikan dampak pada performa siswa (Baptiste, 2019, h.7)

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, faktor budaya organisasi sekolah juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru (Hosseinkhanzadeh, & Yeganeh, 2013, h.835). Budaya organisasi yang rendah dapat merendahkan kepuasan kerja guru. Hal ini terlihat pada norma, aturan dan kebijakan yang diterapkan tidak dapat menciptakan rasa senang dan rasa nyaman pada guru dalam bekerja sehingga kepuasan guru dalam bekerja semakin rendah.

Berdasarkan hal di atas dapat dilihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Selain itu kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap budaya organisasi sekolah.

Sekolah Islam Terpadu merupakan salah satu model sekolah yang memiliki animo peminat yang terus meningkat. Kota Depok merupakan kota dengan populasi Sekolah Menengah Islam Terpadu Terbanyak di Indonesia.

Produktivitas kerja guru SMP Islam Terpadu se-Kota Depok masih rendah. Rendahnya produktivitas kerja ditandai dengan peringkat 10 besar hasil Ujian Nasional Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu se Kota Depok pada Ujian Nasional 2017-2018 dan 2018-2019 dari 294 sekolah negeri dan swasta yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1 peringkat rata-rata UN SMPIT se-Depok Tahun Ajaran 2017-2018 &2018-2019

No.	Nama Sekolah	Peringkat 2017-2018	Peringkat 2018-2019
1	SMP Islam Terpadu Nurul Fikri	3	6
2.	SMP Islam Terpadu Darul Abidin	18	9
3	SMP Islam Terpadu Nururrrahman	16	18
4	SMP Islam Terpadu Raflesia	64	68
5	SMP Islam Terpadu Al-Qalam	12	17
6	SMP Islam Terpadu At-Taufiq	41	41

7	SMP Islam Terpadu Ummul Quro	8	12
8	SMP Islam Terpadu Al-Hikmah	53	82

Sumber : Data Diolah dari laporan hasil UN 2017-2018 & 2018-2019 Puspendik Kemendikbud

Dari tabel di atas tampak bahwa hanya ada 3 sekolah yang dapat masuk peringkat 10 besar nilai rata-rata Ujian Nasional yaitu SMPIT Nurul Fikri peringkat 3 pada TA 2017/2018 dan peringkat 6 pada TA 2018/2019. SMPIT Darul Abidin peringkat 6 pada TA 2018/2019 dan SMPIT Ummul Quro peringkat 9 pada TA 2018/2019. Sementara 5 Sekolah Islam Terpadu yang lainnya berada di luar 10 besar. Hasil tersebut tentu belum menggambarkan hasil yang baik mengingat SMP Islam Terpadu memiliki waktu dan jam pelajaran yang lebih banyak dibanding dengan SMP lainnya. Thomas, seperti yang dikutip oleh Taty Rosmiati (2008, h. 148) .menyatakan bahwa salah satu ukuran produktivitas lembaga adalah *The psychologist's production* yang salah satu indikatornya adalah hasil proses belajar mengajar. Hasil penelitian Senyameator (2019, h.193) membuktikan bahwa kepuasan kerja guru memiliki korelasi yang kuat terhadap produktivitasnya.. Selain itu para guru SMP Islam Terpadu di Kota Depok Provinsi Jawa Barat juga masih merasakan kurangnya dukungan yang mereka dapatkan dari kepala sekolah, sehingga mereka kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka sebagai tenaga pendidikan. Kepala Sekolah masih banyak yang menerapkan gaya kepemimpinan *top down* sehingga guru bertindak hanya sesuai dengan instruksi kepala sekolah semata. Budaya organisasi sekolah yang ada juga kurang mendukung yang ditandai dengan belum dilaksanakannya nilai- nilai organisasi sekolah oleh siswa, guru dan karyawan, iklim organisasi yang belum mendukung yang salah satunya ditandai

dengan kurangnya prasarana dan sarana pendidikan yang dapat menunjang pelaksanaan tugas mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu diadakan penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Islam Terpadu di Kota Depok Provinsi Jawa Barat”. Penelitian terkait kepuasan kerja guru dikaitkan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah di sekolah menengah pertama Islam terpadu kota Depok merupakan hal yang baru. Penulis mencoba mencari penelitian dengan judul kepuasan kerja guru SMPIT se-Kota Depok yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah melalui mesin pencari *google* pada tanggal 25 November 2020 namun tidak menemukannya. Judul penelitian yang muncul pada mesin pencari *google* dengan tema kepuasan kerja guru SMPIT adalah penelitian dengan judul “Relasi antara Kecerdasan Emosional dengan Kepuasan Kerja Guru SMPIT Al-Multazam Kuningan”.

B. Masalah Penelitian

1. Identifikasi masalah

Penelitian pendahuluan yang dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu se-Kota Depok menunjukkan bahwa sekolah-sekolah tersebut menghadapi sejumlah masalah yang perlu mendapatkan perhatian khusus sebagai berikut : 1) Prestasi akademik sekolah yang direpresentasikan melalui nilai UN yang tidak maksimal. Berdasarkan data dari pusat penilaian pendidikan Kemendikbud tahun 2017/2018 & 2018/2019, hanya 3 sekolah yang masuk peringkat 10 besar rata-rata UN

sementara yang lainnya berada di atas peringkat 10. 2) Kepemimpinan yang lebih bersifat *top down* sehingga bawahan hanya sekedar menjadi penerima instruksi atasan. Beberapa guru mengatakan bahwa kepala sekolah menyatakan bahwa kepemimpinan yang digunakannya didasarkan pada gaya komando. 3) Integrasi nilai-nilai organisasi yang belum sepenuhnya dipahami dan dilaksanakan baik oleh siswa, guru maupun karyawan. Contoh dari hal ini adalah tingkat kedisiplinan yang masih rendah. 4) Kegiatan belajar mengajar yang tidak terencana dengan tidak disusunnya program tahunan, program semester, silabus dan RPP oleh sebagian guru. Rata-rata tingkat pengumpulan 2,6%. 5) Komposisi guru di salah satu sekolah 50% bukan merupakan guru tetap sehingga dari sisi penghasilan belum mencukupi. 6) Lingkungan fisik yang belum kondusif bagi terciptanya budaya organisasi yang kuat.

2. Pembatasan Masalah

Dari keenam masalah yang dihadapi SMP Islam Terpadu Kota Depok maka masalah utama adalah kepuasan kerja guru. Ada berbagai faktor yang diperkirakan mempengaruhi kepuasan kerja guru ini misalnya : kepemimpinan kepala sekolah yang tidak transformasional, lingkungan fisik, kompetensi, integrasi nilai-nilai organisasi yang kurang. Oleh karena itu penulis membatasi permasalahan pada kepuasan kerja guru sebagai variabel terikat dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah serta budaya organisasi sekolah sebagai variabel bebas.

3. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu se-Kota Depok ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Islam Terpadu se-Kota Depok ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap budaya organisasi Sekolah Menengah Islam Terpadu se-Kota Depok?

C. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoretis

Kajian penelitian dapat bermanfaat di bidang keilmuan yaitu ilmu administrasi pendidikan. Kajian ini merupakan sumbangan pada materi kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah dan kepuasan kerja guru tentang ada tidaknya pengaruh diantara ketiga variabel tersebut.

b. Kegunaan Praktis

a Dalam kajian penelitian ini diharapkan dapat menemukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Dengan ditemukannya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, kajian ini diharapkan dapat dimanfaatkan

sebagai masukan kepada dunia pendidikan dalam kerangka meningkatkan mutu dan profesionalitas guru.

b. Jika hasil penelitian ini ternyata terbukti dengan pembuktian secara empirik mengenai adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru, maka hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi Dinas Pendidikan Depok pada umumnya dan pengelola Sekolah Islam Terpadu Kota Depok khususnya dalam merancang program yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja guru sehingga mutu seluruh proses dan hasil pendidikan dalam lingkup Sekolah Islam Terpadu dapat semakin meningkat.

c. ***Kegunaan Penelitian bagi penulis.*** Karya ilmiah ini dapat penulis gunakan untuk mengembangkan diri dan wawasan sebagai administrator pendidikan terutama dalam membuat program-program yang terkait pengembangan guru, kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qurthubi, Imam Abi Abdillah Muhammad bin Ahmad. 2012. *Al-Jami'Li Ahkam al-Qur'an*. Mishr : Dar Bidayah
- Arifin, H. Muhammad. 2015, *The Influence of Competence, Motivation and Organizational Culture to High School Teacher Job satisfaction and Performance*, New York : Dowling College Oakdale.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad, Mohammad. 2008. *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Lyberty
- Aziizah, Deasy Rachmawati, Wirawan, Supriadi Thalib. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening *Jurnal Ilmiah Ekbank* 1 (2) 2 Desember 2018 : 9-18
- Baptiste, M. 2019. No Teacher Left Behind: The Impact of Principal Leadership Styles on Teacher Job Satisfaction and Student Success. *Journal of International Education and Leadership*, 9(1) Spring 2019 : 1–11.
- Batugal, Maria Leodevina C. 2019. Organizational Culture, Commitment and Job Satisfaction of Faculty in Private-Sectarian Higher Education Institutions (HEIs). *World Journal of Education* 9 (2) April 2019 : 123-135
- Bogler, Ronit. 2001. *The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction*. *Educational Administration Quarterly* 37 (5) 2001 : 662-683
- Cansoy, R. 2018. The Relationship between School Principals' Leadership Behaviours and Teachers' Job Satisfaction: A Systematic Review. *International Education Studies*, 12 (1), December 2018 : 37-52
- Champoux, Joseph E. 2011. *Organizational Behavior, Integrating individuals, Groups and Organization*. New York : Routledge
- Danim, Sudarman. 2006. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta : P.T Bumi Aksara
- _____, 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta : P.T Rineka Cipta

- Davis, Keith & John Newstorm. 1995. *Perilaku dalam Organisasi jilid 1*. terjemahan Agus Dharma. Jakarta : Erlangga
- Deal, Terrence E & Kent D Peterson, 1999. *Shaping School Culture The Heart of Leadership* San Fransisco : Josey-Bass Inc
- Dugguh Ph.D, Stephen I & Dennis Ayaga, Ph.D. 2014. Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *Journal of Business and Management* 16 (5). May. 2014 : 11-18
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9 (1), Februari 2020 : 33-49
- Ellis Arthur K ; John J Cogan & Kenneth R Howey. 1991. *Introduction to The Foundation of Education*, New Jersey : Prentice-Hall. Inc
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : P.T Rineka Cipta.
- Hadi, Sutrisno. 2002. *Metodologi Research, Jilid 2*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hersey, Paul H & Kenneth H Blanchard. 1996. *Management of Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall
- Hosseinkhanzadeh, A, & Yeganeh, T. (2013). Investigate Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Culture Among Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 832–836.
- Hoy, Wayne K & Cecil G Miskel. 2005. *Educational Administration*. New York : Mc Graw-Hill
- Ivancevich, John M ; Robert Konopaske & Michael T Matteson. 2005. *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw-Hill
- Komariah, Aan & Cepi Triatna. 2005. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta : P.T Bumi Aksara
- Kouni, Zacharo, Marios Koutsoukos, Dimitra Panta. 2018. Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Case of Secondary Education Teachers in Greece *Journal of Education and Training Studies* 6, (10) October 2018 : 158-168

- Lunenberg, Fred C & Allan C Ornstein. 2012. *Educational Administration, Concepts & Practices*. Belmont : Cengage Learning
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*. Singapore : Mc Graw-Hil
- Mejia, Luis R Gomez ; David B Balkin & Robert L Cardy, 2007. *Managing Human Resources*. Singapore : Pearson Education
- Moorhead, Gregory & Ricky W Griffin. 2000. *Organizational Behavior*. Delhi : AITBS Publishers & Distributors
- Mullins, Laurie J & Gill Christy 2013. *Management & Organisational Behaviour*. 10th ed. United Kingdom : Pearson
- Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- _____. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2006. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta : UI Press
- Murwani, Santosa. 2005. *Model Proposal : Penelitian Eksperimen, Penelitian Survei, Penelitian Survei Kausal dilengkapi dengan Path Analysis*. Jakarta : Program Pasca Sarjana UHAMKA
- Nanda, Serena. 1994. *Cultural Anthropology*. California : Wadsworth Publishing Company
- Ndraha, Taliziduhu 2003 *Budaya Organisasi* Jakarta : P.T Rineka Cipta
- Novia, D. R. M., & Putri, W. D. 2016. Tingkat Kepuasan Guru Terhadap Gaji Masih Rendah. *Republika*. Retrieved from <https://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/05/02/o6jok9359-tingkat-kepuasan-guru-terhadap-gaji-masih-rendah>
- Olsen, A. A., & Huang, F. L. (2018). Teacher job satisfaction by principal support and teacher cooperation: Results from the Schools and Staffing Survey. *Education Policy Analysis Archives*, 27(11) 2018 : 1-27
- Penjelasan Peraturan Pemerintah no. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Tambahan Lembaran Negara no.4496
- Robbins, Stephen P. 2010. *Organizational Behavior* New Jersey : Pearson Education
- _____, 1994. *Essentials of Organizational Behavior*, New Jersey : Prentice Hall

- Robbins, Stephen P, & Timothy A Judge 2015 *Perilaku Organisasi* terj. Ratna Saraswati & Febriella Sirait Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Rochaety, Ety, dkk. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Sagala, Syaiful. 2007. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sayadi, Y. 2016. The effect of dimensions of transformational, transactional, and non-leadership on the job satisfaction and organizational commitment of teachers in Iran. *Management in Education*, 30(2), 57–65.
- Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco : Jossey-Bass
- Senyameator, Felix, et. al. 2019. Relationship Between Teacher Job Satisfaction and Productivity in the Asante Akim South District of the Ashanti Region of Ghana. *Journal of Education and Learning*; Vol. 8. (3) 2019 : 193-201
- Snowden, Petra & Richard A Gurton. 1998. *School Leadership & Administration : Important Concepts, Case Studies & Simulation*. USA : Mc Graw Hill
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : ALFABETA
- Suyanto. 2006. *Dinamika Pendidikan Nasional*. Jakarta : Pusat Studi Agama dan Peradaban Muhammadiyah
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2000 Tentang Program Pembangunan Nasional*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 206
- Wexley, Kenneth N & Gary A Yukl. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal* terj. Drs. Moh Shobaruddin. Jakarta : P.T Rineka Cipta
- Wirawan. 2006. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*. Jakarta : Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press
- _____, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori dan Aplikasi Penelitian*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- _____, 2014. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Yukl, Gary. 2013. *Leadership in Organizations*. New Jersey : Pearson Prentice Hall

Zakaria, Ramli T, dkk. 2013. *Pedoman Penulisan Tesis Dan Disertasi*. Jakarta : UHAMKA Press

