

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
PADA SMP N 9 KOTA JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH :

Nama : Devita Ramadhani
Nim 1900861201191
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa Skripsi sebagai berikut:

Nama : Devita Ramadhani
NIM : 1900861201191
Program Studi : Ekonomi Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja
Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada SMP N 9 Kota
Jambi

Telah memenuhi persyaratan skripsi sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, 21 Agustus 2023

Dosen Pembimbing I



(Dr. Osrita Hapsara, S.E, MM.)

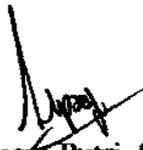
Dosen Pembimbing II



(Gupron, S.Kom, M.Kom)

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



(Hana Tamara Putri, SE, MM.)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komperensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

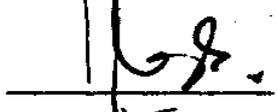
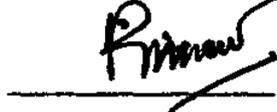
Hari : Selasa

Tanggal : 08 Agustus 2023

Jam : 08.00-10.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

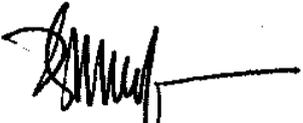
PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Sudirman, S.E, M.E.I	Ketua	
Gupron, S.Kom, M.Kom	Sekretaris	
Ubaidillah, S.E, M.M	Penguji Utama	
Dr. Osrita Hapsara, S.E, M.M	Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen


Dr. Hj Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA, CMA


Hana Tamara Putri, SE,MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Devita Ramadhani
Nim : 1900861201191
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Osrita Hapsara, S.E, M.M
2. Gupron S.Kom, M.Kom
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada SMP N 9 Kota Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 21 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



DEVITA RAMADHANI
NIM. 1900861201191

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim...

Alhamdulillahrobbil'alami...

Puja dan puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang mana berkat rahmat dan karunia-NYA lah saya dapat dengan lancar menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih telah menjadikan diriku sebagai hamba-MU yang beriman, berilmu dan bersabar dalam menjalani kehidupan.

Lantunan Al-fatihah beriring Shalawat, seraya menadahkan doa dalam syukur yang tiada terkira, terima kasih kupersembahkan untuk kalian yang kuhormati sebuah karya kecil anakmu ini untuk,

Ayahanda IMAM HIDAYAT dan Ibundaku WINARNI

Tidak bisa aku membalas segala jasa kalian yang tiada pernah hentinya selama ini memberikanku kehidupan yang baik untuk anakmu ini.

Ayah... Ibu... terimalah bukti kecil ini sebagai hadiah atas keseriusanku untuk membalas sedikit dari jasa yang tak terkira yang telah kalian beri pada anakmu ini. Terimakasih atas kemuliaan kalian dalam membimbingku, terimakasih telah menjadi orang tua terbaikku...

Kepada Adik kecilku (MUHAMAD RIYANTO) terimakasih telah mendorong rasa semangat dalam diriku untuk bisa menjadi kakak terbaik yang kamu miliki. Semoga dirimu kelak bisa lebih baik dalam hal apapun aamiin...

Terima kasih ...

ABSTRACT

(DEVITA RAMADHANI/ 1900861201191 / 2023 / THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON THE JOB SATISFACTION OF EDUCATORS AND EDUCATION AT SMP NEGERI 9 KOTA JAMBI / SUPERVISOR I Dr. OSRITA HAPSARA, S.E, M.M / SUPERVISOR II GUPRON S.Kom, M.Kom)

Leadership style has an important role on employee job satisfaction. Therefore, the purpose of this study was to describe leadership style and job satisfaction, as well as to find out and analyze the effect of leadership style on the job satisfaction of educators and education at SMP Negeri 9 Jambi City.

The research method in this study is a quantitative method. Data analysis used SPSS Ver 22 and used a simple linear regression model with the results calculated $Y = 0.571 + 0.520X + e$. Test of determination with R^2 of 8.8%. T_{test} with a ratio of $t_{count} 2.298 > t_{table} 2.00404$ then H_o is rejected H_i is accepted.

To analyze the effect of leadership style on the job satisfaction of educators and education at SMP Negeri 9 Jambi City. Distributing questionnaires to a population of 57 people in 2022, the sample in this study used the census method, namely the entire population was sampled, so that the sample in this study consisted of 57 respondents.

The regression coefficient for leadership style (X) is 0.520, meaning that leadership style (X) has increased by 1%, so that job satisfaction (Y) for SMP Negeri 9 Jambi City. The coefficient of determination is known from the value of $R^2 = 0.088$ (8.8%) which means that leadership style (X) is able to explain job satisfaction (Y) at SMP Negeri 9 Jambi City, which is equal to 8.8% and the remaining 91.2% is influenced by other variables which were not examined in this study.

Based on the t_{test} , the calculated t_{count} value is 2.298 and the t_{table} value is 2.00404. From the results of the comparison it can be seen that the test with a comparison of $t_{count} 2.298 > t_{table} 2.00404$ then H_o is rejected H_i is accepted. This means that the leadership style influences the job satisfaction of educators and education at SMP Negeri 9 Jambi City.

Keywords : Leadership Style, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada SMP N 9 Kota Jambi”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, MBA, selaku Pejabat Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Dr. Osrita Hapsara S.E, M.M dan Bapak Gupron S.Kom, M.Kom selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Ubaidillah, S.E, M.M., selaku Pembimbing Akademik.
6. Kepada Bapak Alfrin Hardianto S.Pd selaku kepala sekolah serta seluruh tenaga pendidik dan kependidikan pada SMP N 9 Kota Jambi yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan SMP N 9 Kota Jambi sebagai objek penelitian.
7. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

Penulis menyadari Skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama serta tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih.

Jambi, 21 Agustus 2023

Penulis

Devita Ramadhani



DAFTAR ISI

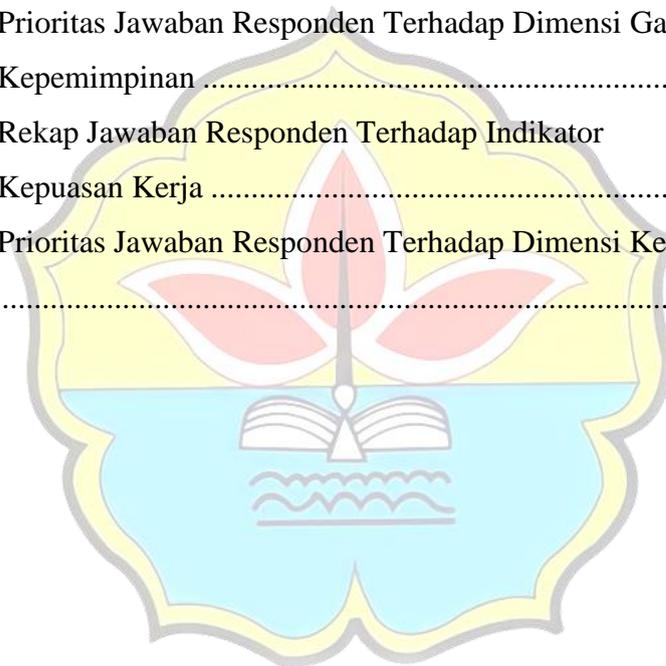
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	13
1.3 Rumusan Masalah	14
1.4 Tujuan Penelitian.....	14
1.5 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	16
2.1 Tinjauan Pustaka	16
2.1.1 Landasan Teori	16
2.1.2 Penelitian Terdahulu.....	43
2.1.3 Kerangka Pemikiran	46
2.1.4 Hipotesis Penelitian	48
2.2 Metode Penelitian.....	49
2.2.1 Metode Penelitian yang digunakan	49
2.2.2 Jenis dan Sumber Data	49
2.2.3 Metode Pengumpulan Data	51
2.2.4 Populasi dan Sampel.....	52
2.2.5 Metode Analisis.....	52

2.2.6	Operasional Variabel	58
BAB III	GAMBARAN UMUM SMP N 9 KOTA JAMBI.....	61
3.1	Sejarah SMP N 9 Kota Jambi	61
3.2	Struktur Organisasi Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi	65
3.3	Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi	74
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	76
4.1	Hasil Penelitian.....	76
4.1.1	Karakteristik Responden	76
4.1.2	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Pada SMP N 9 Kota Jambi.....	79
4.1.3	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Pada SMP N 9 Kota Jambi ..	84
4.1.4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan kependidikan Pada SMP N 9 Kota Jambi.....	92
4.2	Analisis dan Pembahasan	98
4.2.1	Analisis Karakteristik Responden.....	98
4.2.2	Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi	99
4.2.3	Analisis Kepuasan Kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.....	102
4.2.4	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada SMP N 9 Kota Jambi.....	105
4.2.5	Pembahasan.....	105
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	108
5.1	Kesimpulan.....	108
5.2	Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA		111
LAMPIRAN.....		113

DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Hal
Tabel 1. 1	Tenaga Pendidik dan Kependidikan PNS dan Honorer Pada SMP N 9 Kota Jambi Tahun 2017 – 2022.....	8
Tabel 1. 2	Jumlah Perkembangan Keadaan Siswa Pada SMP N 9 Kota Jambi Tahun 2018 - 2022.....	9
Tabel 1. 3	Rekapitulasi Kehadiran Tenaga Pendidik & Kependidikan Pada SMP N 9 Kota Jambi Tahun 2018 – 2022.....	11
Tabel 2. 1	Skala Likert	55
Tabel 2. 2	Operasional Variabel.....	59
Tabel 3. 1	Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Berdasarkan Jenis Kelamin).....	74
Tabel 3. 2	Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Berdasarkan Pendidikan)	74
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	77
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir....	78
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	78
Tabel 4. 5	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Dimensi Otoriter	80
Tabel 4. 6	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Dimensi Delegatif..	81
Tabel 4. 7	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Dimensi Partisipatif	83
Tabel 4. 8	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri	85
Tabel 4. 9	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Dimensi Kualitas Pengawasan	87
Tabel 4. 10	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Dimensi Hubungan Dengan Rekan Kerja.....	88

Tabel 4. 11	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Dimensi Peluang Promosi.....	90
Tabel 4. 12	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Bayaran	91
Tabel 4. 13	Hasil Analisis Regresi	93
Tabel 4. 14	Hasil Determinasi	95
Tabel 4. 15	Hasil Korelasi	96
Tabel 4. 16	Hasil Analisis Regresi	97
Tabel 4. 17	Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Gaya Kepemimpinan	99
Tabel 4. 18	Prioritas Jawaban Responden Terhadap Dimensi Gaya Kepemimpinan	101
Tabel 4. 19	Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja	102
Tabel 4. 20	Prioritas Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kepuasan Kerja	104



DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Hal
Gambar 2. 1	Bagan Kerangka Pemikiran	48
Gambar 3. 1	Struktur Organisasi Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi	66



DAFTAR LAMPIRAN

NoLampiran	Keterangan	Hal
LAMPIRAN 1. 1	Perhitungan SPSS.....	113
LAMPIRAN 1. 2	Hasil Jawaban Reponden	115
LAMPIRAN 1. 3	Surat Izin Penelitian	127
LAMPIRAN 1. 4	Kuisisioner Penelitian	128



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

SDM atau sumber daya manusia yang ada pada masa kini tentunya memiliki pengaruh dalam kelancaran dan kesuksesan dari kelompok atau organisasi. Man atau manusia merupakan tokoh utama yang berperan aktif serta menonjol didalam aktivitas yang tercipta dalam organisasi, dikarenakan manusia sebagai tokoh pencipta, pelaksana, dan penilai terlaksana arah dari suatu kelompok organisasi. Begitupun dengan kumpulan organisasi saat ini telah merasakan bahwa tokoh manusia didalam kelompok mampu menciptakan kontribusi dalam keunggulan kompetitif. Manusia merupakan hal yang membuat sasaran, strategi, inovasi dan upaya untuk mencapai tujuan kelompok. Arah dari sebuah organisasi tidak akan terlaksana tanpa adanya campur tangan dari manusia yang dapat dilihat semaju apapun peralatan yang dipakai dalam sebuah kelompok tersebut, tentunya tidak memiliki kegunaan bagi perusahaan atau kelompok jika campur tangan karyawan tidak dilibatkan dalam urusan kelompok. Demikian karena hal itu, SDM diibaratkan sebagai suatu hal yang paling tinggi bagi sebuah kelompok organisasi. Dapat dipahami bahwa SDM menciptakan dan mengelolah kelompok dengan maksud dapat memperoleh keinginan kelompok.

Ditunjukkan dengan salah satu pendapat ahli dibidangnya yaitu Rachmawati (2008: 2), berpendapat akan MSDM adalah sebuah gambaran mengenai filosofi, kebijakan, prosedur, dan uji coba dengan tujuan untuk pengelolaan makhluk hidup

(manusia) melalui sebuah wadah organisasi. Pemakaian konsepsi dan pola sumber daya manusia dilakukan untuk melakukan kontrol secara berurutan yang dimulai dengan pembentukan jaringan fundamental organisasi yang memiliki pengarus serta ikut melibatkan sumber daya manusia didalam organisasi, dimulai dari perancangan keadaan sumber daya manusia, pola pekerjaan, urutan kepegawaian, training serta peningkatan, representasi dan keamanan tenaga kerja. Yang digunakan untuk mengontrol serta mengatur prosesi tersebut, sistem harus dibuat, ditumbuh kembangkan, serta direalisasikan oleh manajemen bagian puncak.

Dalam suatu kelompok organisasi terdapat manajer atau pimpinan harus secara sadar dan jelas terlibat secara langsung kedalam pemrosesan sumber daya manusia dengan integritas yang tinggi, baik dalam organisasi skala luas maupun sempit. Melakukan pengaturan terhadap seseorang pegawai merupakan bagian tersulit serta kompleks, dikarenakan tiap individu dari karyawan memiliki pemikiran, rasa, posisi, cita-cita, dan kondisi latar belakang yang tidak sama yang didalam hal ini tanpa sadar dibawa oleh individu tersebut ke dalam organisasi sehingga mengakibatkan pegawai yang tidak dapat diatur penuh oleh tiap-tiap manajer dalam organisasi seperti alat pendukung mesin, dana, aset, serta hal lainnya namun hanya dapat diatur oleh teori manajemen yang memiliki fokus utama menyinggung tata aturan kontribusi human dalam meraih arah organisasi yang setinggi mungkin.

Management sendiri dikemukakan oleh Panggabean (2004 : 13) merupakan rangkaian dari urutan fungsi-fungsi perancangan, pengelompokan, kepemimpinan, serta pendelegasian dalam sebuah kegiatan yang mencakup berbagai sumber daya

yang ada yang ditujukan guna memperoleh rancangan yang telah ditetapkan diawal secara tepat guna. Manajemen memiliki artian lain yaitu urutan prosedur yang mencakup dari perancangan, penerapan, dan penanganan dikarenakan kegiatan yang telah dirancang harus dikerjakan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai dan tenaga pendidikan didalam organisasi formal pendidikan. Kemudian daripada itu yang akan dilaksanakan perlu diolah dengan tujuan untuk menjamin terlaksana kegiatan yang sesuai dengan rancangan.

Dari pembahasan yang tertera dapat diambil sebuah kesimpulan bahwasanya keseluruhan sumber daya yang ada dan terlibat dalam suatu kelompok tentunya harus digunakan sebaik mungkin, hal ini termasuk penggunaan SDM yang merupakan hal penggerak utama dalam proses pembentukan suatu organisasi.

Selain dari sumber daya manusia itu sendiri sifat kepemimpinan yang ada dalam diri seorang SDM sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi baik dalam jangkauan luas maupun kecil seperti pendapat dari Hasibuan (2011: 170), beliau mengemukakan pendapatnya tentang kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki kekuasaan paling tinggi atau dikenal dengan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku dari bawahannya, dengan tujuan agar dapat melaksanakan pekerjaan bersama dan secara aktif terlibat langsung dalam pencapaian tujuan yang diciptakan.

Adapun pendapat lain mengenai cara kepemimpinan yang dipilih oleh seorang pemimpin dalam memimpin seperti pendapat dari Purwanto (2006: 24), beliau mengemukakan pendapat tentang gaya kepemimpinan dimana ia berpendapat bahwa *gaya kepemimpinan* dimaknai sebagai susunan cara yang

haruslah dimiliki seorang pemimpin guna memberi pengaruh pada bawahan, memberikan arahan, semangat serta kendali terhadap bawahannya dengan caranya sendiri, yang dalam hal ini akan membuat bawahan dapat bekerja secara tepat guna dan tepat waktu.

Gaya kepemimpinan yang dinilai baik akan membentuk suatu rasa puas pada pekerjaan yang akan timbul dirasakan oleh tiap-tiap individu karyawan. Kepuasan kerja yang ada dalam suatu organisasi haruslah dibentuk dengan sesempurna mungkin dengan tujuan agar tercipta entitas moral kerja, dan disiplin karyawan yang berkembang baik. Kepuasan kerja yang didapatkan oleh seorang pegawai ditempat kerja tentunya dipengaruhi oleh berbagai macam hal. Apabila rasa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan ditempat kerja dapat dipenuhi oleh organisasi tempat karyawan bernaung sama dengan keinginan yang dimiliki karyawan tersebut, maka dapat dipastikan kepuasan kerja akan tercipta dengan sendirinya sehingga membuat kelompok memperoleh keuntungan yang diinginkan.

Dipertegas oleh pendapat yang dikemukakan oleh seorang ahli yaitu Tangkilisan (2007: 164), yang mengartikan kepuasan kerja adalah suatu tingkatan yang menunjukkan mengenai sebuah perasaan senang yang sudah dirasakan pegawai individual atas hasil dari pekerjaannya dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja juga memiliki maksud merupakan tingkatan mengenai rasa puas individu bahwa mereka mendapat balas jasa yang sesuai dengan segala aspek yang menjelaskan tentang kondisi dan keadaan pekerjaan dari kelompok tempat individu tersebut bernaung. Dapat dipahami bahwa, kepuasan kerja intinya berhubungan langsung mengenai masalah psikologis tiap-tiap individual yang ada didalam organisasi,

yang dalam hal ini disebabkan oleh kondisi yang dia rasakan dan terima dari lingkungan kerjanya.

Dengan dimilikinya rasa kepuasan kerja dalam diri seorang individu karyawan, maka dapat dipastikan karyawan tersebut akan merasa pekerjaannya telah dihargai sehingga membuat karyawan bekerja dengan kesungguhan serta keseriusan tentu saja akan memberikan dampak positif yaitu berupa keuntungan bagi suatu kelompok organisasi. Suatu organisasi yang berhasil menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya maka akan mampu meningkatkan kedisiplinan kerja dan mengurangi perasaan jenuh yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang bersifat monoton. Karena seorang tenaga pendidik dituntut untuk bisa berekspresi dalam mengajar, yang dapat meningkatkan minat belajar siswa dalam pelajaran.

Seorang pemimpin dapat dikatakan pemimpin baik apabila mampu mengatur serta mengarahkan para bawahan agar melaksanakan tugas dengan benar dan dapat mempertanggung jawabkannya. Bagaimana cara pemimpin tersebut mengatur serta mengarahkan bawahannya tersebut tentunya menggunakan suatu cara tersendiri, cara tersebut dinamakan dengan gaya kepemimpinan.

Pergantian kepemimpinan atau kepala sekolah yang terjadi di Sekolah Menengah Pertama (SMP) tentunya juga berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan dalam sekolah tersebut. Dengan terjadinya perubahan kepemimpinan dalam sekolah mengakibatkan terjadinya perubahan gaya kepemimpinan pula. Dikarenakan setiap individu seorang pemimpin tentunya

memiliki strategi cara yang tidak sama dalam memimpin organisasi yang dinaunginya.

Pergantian kepemimpinan yang mengakibatkan perubahan gaya kepemimpinan tersebut tentunya juga mengakibatkan terjadinya perubahan peraturan serta rencana kerja pada sekolah tersebut, hal itu akan berimbas pada kinerja para pegawai atau tenaga pendidik dan kependidikan dalam sekolah tersebut hingga kurang cukup maksimal. Hal ini dikarenakan seluruh pegawai tidak hanya terfokus pada pekerjaannya saja, tetapi juga terhadap gaya kepemimpinan yang diduplikasinya serta peraturan baru yang diciptakan. Hal tersebut membuat para tenaga pendidik dan kependidikan harus selalu beradaptasi kembali dengan perubahan yang terjadi akibat dari perubahan kepemimpinan dalam sekolah mereka.

Sebuah organisasi tentunya dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki kemampuan yang baik dalam memimpin. Selama sekolah ini berdiri telah terjadi pergantian kepemimpinan atau kepala sekolah sebanyak 11 kali. Saat ini Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dipimpin oleh Bapak Alfrin Hardianto S.Pd yang merupakan kepala sekolah ke 11.

Lembaga pendidikan idelanya tidak hanya banyak menuntut hak-hak pada guru, akan tetapi seharusnya diiringi dengan pemenuhan yang dibutuhkan oleh guru, serta memberikan suatu penghargaan baik yang dilakukan secara lisan, tulisan maupun dalam bentuk barang-barang berharga, seperti halnya peningkatan kesejahteraan yang berupa transportasi, tunjangan pendidikan anak, kesehatan, serta intensif lainnya.

Dapat ditarik sebuah kesimpulan, bahwasanya gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi belum cukup baik. Dikarenakan belum cukup maksimalnya kinerja tenaga pendidik dan kependidikan pada sekolah tersebut akibat dari perubahan gaya kepemimpinan yang terjadi dalam sekolah.

Tenaga pendidik serta tenaga kependidikan pada SMP N 9 Kota Jambi tidak hanya berasal dari tenaga yang telah bersertifikasi, namun juga masih terdapat banyak sekali tenaga pendidik maupun kependidikan yang belum atau tidak memiliki sertifikasi atau honorer. Akan tetapi, porsi pekerjaan dengan tanggung jawab yang diemban oleh setiap tenaga pendidik dan kependidikan yang bersertifikasi ataupun honorer tetap sama. Namun pembayaran yang diterima oleh guru bersertifikasi dan honorer berbeda jauh, hal ini tentunya akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga honorer. Tenaga honorer dalam diadakan bertujuan untuk dapat membantu tugas dan pekerjaan para tenaga pendidik dan kependidikan yang berstatus PNS. Adapun jumlah keseluruhan dari tenaga pendidik dan kependidikan pada SMP N 9 Kota Jambi baik yang memiliki pangkat PNS maupun honorer dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 1. 1

Tenaga Pendidik dan Kependidikan PNS dan Honorer Pada SMP N 9 Kota Jambi Tahun 2018 – 2022

No	Tahun	Tenaga Pendidik (orang)		Tenaga Kependidikan (orang)		Jumlah Keseluruhan (orang)	Perkembangan Keseluruhan (%)
		PNS	Honorer	PNS	Honorer		
1	2018	30	15	5	7	57	-
2	2019	28	19	4	10	61	7,01%
3	2020	27	21	4	12	64	4,91%
4	2021	24	22	3	12	61	-4,68%
5	2022	21	23	3	10	57	-6,53%

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Tabel yang tertera diatas menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan tenaga pendidik PNS dan Honorer yang ada pada SMP N 9 Kota Jambi secara berurutan dari tahun 2018 hingga tahun 2022 yaitu pada tahun 2018 terdapat sebanyak 30 tenaga pendidik PNS dan 15 orang tenaga pendidik honorer, pada tahun 2019 terdapat sebanyak 28 tenaga pendidik PNS dan 19 orang tenaga pendidik honorer, pada tahun 2020 terdapat sebanyak 27 tenaga pendidik PNS dan 21 orang tenaga pendidik honorer, pada tahun 2021 terdapat sebanyak 24 tenaga pendidik PNS dan 22 orang tenaga pendidik honorer, pada tahun 2022 terdapat sebanyak 21 tenaga pendidik PNS dan 23 orang tenaga pendidik honorer.

Sedangkan jumlah keseluruhan tenaga kependidikan PNS dan honorer yang terdapat pada sekolah tersebut secara berurutan dari tahun 2018 – 2022 yaitu pada tahun 2018 terdapat sebanyak 5 tenaga kependidikan PNS dan 7 orang tenaga kependidikan honorer, pada tahun 2019 terdapat sebanyak 4 tenaga kependidikan PNS dan 10 orang tenaga kependidikan honorer, pada tahun 2020 terdapat sebanyak

4 tenaga kependidikan PNS dan 12 orang tenaga kependidikan honorer, pada tahun 2021 terdapat sebanyak 3 tenaga kependidikan PNS dan 12 orang tenaga kependidikan honorer, pada tahun 2022 terdapat sebanyak 5 tenaga kependidikan PNS dan 7 orang tenaga kependidikan honorer.

Adapun jumlah perkembangan siswa yang berada pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dalam jangka waktu 5 tahun terakhir dapat diterangkan pada tabel berikut :

Tabel 1. 2
Jumlah Perkembangan Keadaan Siswa Pada SMP N 9 Kota Jambi Tahun 2018 - 2022

Tahun	Jumlah Siswa	Mutasi Siswa		Perkembangan (%) Jumlah Siswa
		Keluar	Masuk	
2018	847	-	-	-
2019	781	-	1	-7,79%
2020	779	-	-	-0,25%
2021	779	4	1	0%
2022	769	1	3	-1,28%

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Dari tabel yang tertera diatas dapat dilihat bahwa jumlah perkembangan dari siswa pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi pada tahun 2019 terjadi penurunan jumlah siswa sebanyak 66 orang siswa sehingga menjadi 781 orang siswa atau sebesar -7,79%, pada tahun 2020 terjadi penurunan jumlah siswa sebanyak 2 orang siswa sehingga menjadi 779 orang siswa atau sebesar -0,25%, pada tahun 2021 terdapat sebanyak 779 orang siswa atau sebesar 0%, pada

tahun 2022 terjadi penurunan jumlah siswa sebanyak 10 orang siswa yaitu menjadi 769 tenaga pendidik yang sebesar -1,28%.

Terjadinya penurunan jumlah atau tingkat presentase yang terjadi terhadap perkembangan jumlah siswa pada tahun 2019, 2020, dan 2022 hal tersebut berarti dapat menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan yang terjadi dalam sekolah tersebut belum tepat sehingga menurunkan minat calon siswa untuk bersekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan ujung tombak yang digunakan untuk menunjang semangat kerja, disiplin, dan lain sebagainya, dikarenakan gaya kepemimpinan tentunya mempunyai peran yang cukup berpengaruh terhadap indikator kepuasan kerja seorang pegawai Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Adapun perkembangan kedisiplinan waktu serta kehadiran kerja para pegawai dari Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dalam jangka waktu 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 3

Rekapitulasi Kehadiran Tenaga Pendidik & Kependidikan Pada SMP N 9 Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Keadaan				Presentase Absensi (%)
	Jumlah Tenaga Pendidik & Kependidikan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Hadir (Hari)	Jumlah Absensi	
2018	57	260	14.820	0	0%
2019	61	261	15.860	115	0,72%
2020	64	239	15.296	5	0,032%
2021	61	234	14.274	42	0,29%
2022	57	246	14.022	32	0,228%
Rata-rata	60	248	14.854,4	38,8	0,254%

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Dapat dilihat dari keterangan pada tabel diatas bahwa masih terjadi ketidakdisiplinan dari tenaga pendidik maupun kependidikan yang ada pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi. Dalam lima tahun terakhir tepatnya pada tahun 2019 terjadi peningkatan yang cukup signifikan mengenai ketidakhadiran keseluruhan yaitu sebanyak 115 orang pegawai atau berkisar 0,72%.

Kepemimpinan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dapat dilihat dari tabel sebelumnya bahwa masih kurang optimal dalam manajemen bawahannya, dikarenakan masih terdapat banyak tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi yang melakukan pelanggaran yaitu berupa indisipliner yang tentunya dalam hal ini menghambat kinerja dari tenaga pendidik serta kependidikan didalam organisasi

Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi. Apabila hal tersebut terus dibiarkan dalam masa waktu yang lama akan memiliki dampak terhadap kegiatan belajar mengajar di sekolah. Tentunya hal tersebut mengakibatkan tidak akan berjalan visi dan misi yang telah dibentuk dan dilakukan penerapannya dengan pencapaian dari tujuan sekolah tersebut. Pemimpin dalam sekolah tersebut merupakan tombak utama yang sangat penting dalam memajukan seperti keadilan dalam pengambilan keputusan, kebijakan serta tegas dalam penyelesaian yang timbul dari tiap-tiap masalah.

Setiap pemimpin sudah seharusnya melakukan pendekatan yang tepat agar mampu menerapkan bentuk segala aspek aturan dan kebijakan serta dapat melimpahkan tugas dengan tepat. Hal tersebut tentunya akan memiliki efek atau dampak bahwasanya setiap individu seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memberikan sebuah perhatian dan perlakuan yang sungguh-sungguh untuk mengayomi dan menggerakkan semua potensi dari diri pegawai yang ada dalam lingkungan sekolah dengan maksud agar semua tugas tentunya dapat berjalan sesuai dengan visi misi yang telah dibentuk di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi tersebut.

Dapat digaris bawahi seorang pimpinan juga harus melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai dan tenaga pendidikan di lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta tenaga pendidikan, komitmen dan kinerja yang tinggi serta optimal. Setiap seorang pemimpin dalam memberikan sebuah perhatian dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi yang dimiliki oleh tenaga pendidikan di lingkungannya

harus memiliki pola yang berbeda-beda antara individu satu dengan individu yang lainnya.

Adanya perbedaan ini muncul diakibatkan dengan adanya gaya kepemimpinan yang tidak sama dari setiap pemimpin yang memimpin sebuah organisasi. Kesesuaian gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi tersebut menimbulkan pandangan sebagai objek persyaratan kunci kesuksesan pencapaian prestasi maupun tujuan sekolah.

Berdasarkan keterangan yang telah dijelaskan diatas maka penulis memiliki ketertarik mengkaji lebih dalam lagi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan serta menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada SMP N 9 Kota Jambi”***

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian data yang tertera diatas dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Terjadinya penurunan jumlah tenaga pendidik dan kependidikan di SMP N 9 Kota Jambi pada tahun 2021 dan 2022.
2. Terjadinya penurunan jumlah keseluruhan siswa di SMP N 9 Kota Jambi pada tahun 2019, 2020, 2022.
3. Kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan pada SMP N 9 Kota Jambi belum cukup baik yang ditunjukkan oleh data absensi tahun 2018-2022.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada SMP N 9 Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada SMP N 9 Kota Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada SMP N 9 Kota Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada SMP N 9 Kota Jambi

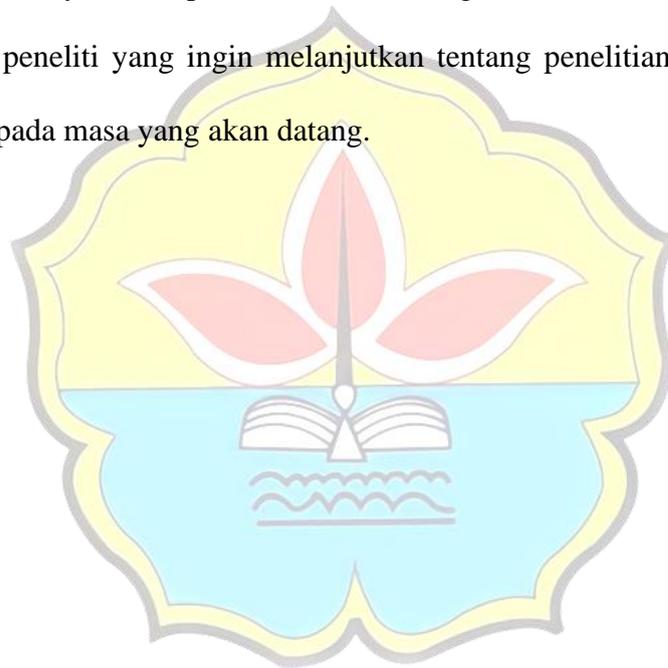
1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperlukan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis. Bagi Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi untuk dapat mengetahui apakah cara yang digunakannya

dalam memimpin baik serta memperbaiki cara kepemimpinan jika terjadi kesalahan dalam memimpin agar dapat memilih kepemimpinan yang tepat dan sesuai digunakan dalam lingkup sekolah tersebut untuk memimpin para bawahannya agar kinerja para guru pada sekolah tersebut dapat meningkat.

2. Manfaat Akademis. Penelitian ini juga memberikan manfaat yang luas salah satunya untuk para mahasiswa sebagai sebuah bahan referensi bagi calon peneliti yang ingin melanjutkan tentang penelitian dibidang yang sama pada masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Landasan Teori

a. Konsep Manajemen

Menurut Suwanto (2011: 16), manajemen adalah sebuah ilmu dan seni yang mengatur tentang suatu proses dari pemanfaatan sumber daya yang ada seperti sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya yang dilakukan secara efektif dan efisien dengan maksud untuk memperoleh suatu tujuan tertentu yang diinginkan.

Menurut Ruyatnasih dan Megawati (2018: 4), manajemen dapat disebutkan sebagai suatu proses seni untuk mengatur, memimpin, membimbing dan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Daryanto dan Abdullah (2013: 2), manajemen dapat diartikan sebagai cara seorang manajer dalam mengatur, membimbing serta memimpin semua orang yang membantunya agar usaha yang sedang dibentuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari ketiga pendapat para ahli yang telah disebut diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen merupakan runtutan dari sebuah proses yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian yang ada didalam setiap kegiatan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi

dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara besama-sama.

Menurut Ruyatnasih dan Megawati (2018: 12), adapun fungsi-fungsi dari manajemen adalah :

1. Perencanaan

Yaitu sebagai suatu hasil pemikiran yang mengarah ke masa depan, yaitu yang menyangkut dengan serangkaian tindakan yang didasarkan pada pemahaman yang mendalam terhadap semua faktor yang terlibat dan yang diarahkan kepada sasaran khusus.

2. Pengorganisasian

Yaitu merupakan proses menciptakan organisasi untuk melaksanakan rencana yang telah dirumuskan. Organisasi pada hakikatnya memiliki tiga komponen utama yaitu fungsi, personalia dan faktor-faktor sarana fisik.

3. Motivasi

Yaitu merupakan suatu pemberian motivasi dengan maksud agar dapat memuat para anggota dalam suatu organisasi melaksanakan seluruh kegiatan dengan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan semua kegiatan dalam organisasi.

4. Penggerakan (Pengarahan)

Yaitu merupakan suatu aspek hubungan manusiawi dalam

kepemimpinan yang mengikat bawahan untuk bersedia mengerti dan menyumbangkan pikiran dan tenaganya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5. Pengawasan

Yaitu merupakan fungsi terakhir yang harus dilaksanakan dalam manajemen, karena dengan pengawasan dapat diketahui hasil yang dicapai. Dalam hal ini berarti bahwa dengan pengawasan akan dapat mengukur seberapa jauh hasil yang dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

b. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ilham (2022: 12), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu runtutan proses yang dilakukan untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, serta untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan, dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, guna mewujudkan tujuan dari organisasi dan individu.

Menurut Rachmawati (2008: 2), manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu konsep yang menjabarkan secara luas mengenai filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelolah seorang individu atau manusia melalui suatu organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2007: 37), manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah kebijakan dan praktik mengenai penentuan sebuah aspek manusia atau sumber daya manusia yang digunakan dalam posisi

manajemen, termasuk dari proses merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Dari ketiga pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan runtutan dari suatu proses-proses yang dimulai dari pengarahan, pengendalian, pengawasan, dan paling utama penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai sebuah tujuan secara bersama-sama.

Menurut Hasibuan (2016: 21), menjelaskan secara singkat dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan cara penyusunan organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan sesuai bidangnya.

3. Pengarahan (*Directing*)

Yaitu kegiatan berupa pengarahan terhadap karyawan agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mau mentaati peraturan yang ada dalam suatu perusahaan dan bekerja sesuai dengan aturan.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Suatu proses yang dimulai dari penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan tenaga kerja berupa peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa berupa secara langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*) dalam bentuk uang atau barang yang diterima oleh karyawan dari perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan yang dilakukan dengan tujuan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan tentunya saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan pemeliharaan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama hingga pensiun.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Suatu keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja bisa disebabkan oleh beberapa hal seperti keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

c. Konsep Kepemimpinan

Menurut Suwatno (2019: 5), kepemimpinan meliputi penggunaan, pengaruh, semua hubungan kerja dapat melibatkan pemimpin, dan pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya serta kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Menurut C. Turney dalam Suwatno (2019: 5), kepemimpinan adalah suatu kumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan

menginspirasi sejumlah pekerjaan dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen.

Menurut Stogdill dalam Sedarmayanti (2007: 273), beliau menyatakan Kepemimpinan adalah suatu proses yang memiliki tujuan utama yaitu untuk mempengaruhi aktivitas suatu individu maupun kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian suatu tujuan.

Dari ketiga definisi para ahli yang telah disebutkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seni atau gaya yang dimiliki seorang individu pemimpin yang digunakan untuk menggerakkan kelompok dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan diawal.

Menurut Tery dalam Suwatno (2011: 156), mengemukakan tipe-tipe kepemimpinan sebagai berikut :

1. **Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)**

Tipe kepemimpinan ini yaitu mengadakan komunikasi secara langsung antara pimpinan dan bawahannya, sehingga akan muncul hubungan pribadi yang lebih intim.

2. **Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)**

Tipe kepemimpinan ini yaitu mereka tidak mengadakan secara langsung komunikasi antara pimpinan dan bawahannya, sehingga atasan dan bawahan tidak memiliki kontak pribadi.

3. **Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)**

Tipe kepemimpinan ini yaitu seorang pemimpin memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenangnya saja, karena menganggap diri sendiri sebagai seseorang yang paling memiliki kekuasaan tertinggi. Para bawahannya digerakkan dengan jalan dipaksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena keikhlasan mereka melainkan karena rasa takut dan paksaan.

4. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Tipe kepemimpinan ini yaitu para pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga dalam hal ini tentunya para bawahannya tidak berani mengambil keputusan secara sepihak, segala sesuatu urusan dalam organisasi yang pelik akan diserahkan kepada pemimpin perusahaan untuk diselesaikannya.

5. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Kepemimpinan demokratis yaitu para pimpinan selalu mengadakan musyawarah untuk mencapai mufakat dengan para bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sukar dipecahkan, sehingga para bawahannya merasa dihargai atas pikiran-pikiran yang telah diberikan terhadap perusahaan serta pendapat-pendapatnya sehingga mereka memiliki pengalaman yang baik dalam menghadapi persoalan-persoalan yang rumit dimasa mendatang.

6. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Tipe kepemimpinan ini yaitu seorang pemimpin dapat menggerakkan bawahannya karena seorang pemimpin mempunyai bakat dalam hal tersebut, sehingga para bawahannya senang mengikuti perintah dari pimpinan dalam hal pekerjaan.

d. Konsep Gaya Kepemimpinan

Menurut Setiana dan Dewi (2021: 6), gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri-ciri yang digunakan untuk mempengaruhi para bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Zahrudin dkk (2021:49), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing pemimpin memiliki gaya tersendiri untuk memancarkan sifat kepemimpinannya.

Sementara itu menurut Sriyana (2022: 102), mengemukakan pendapat lain mengenai gaya kepemimpinan, menurutnya gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi satu kelompok kearah pencapaian tujuan.

Dari ketiga pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang dipilih oleh seorang pemimpin dengan tujuan untuk mengatur seluruh pegawai yang berada dibawah pimpinannya dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Berbagai macam jenis-jenis kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transaksional

Yaitu merupakan kepemimpinan yang berfokus terhadap transaksi antar pribadi, antar manajemen, dan antar karyawan.

2. Kepemimpinan Kharismatik

Yaitu merupakan kepemimpinan yang menekankan perilaku pemimpin yang bersifat simbolis, mengenai visi, memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, serta stimulasi intelektual terhadap para pengikut pimpinan. Yaitu berupa penampilan, kepercayaan diri dan kinerja yang melampaui panggilan tugas.

3. Kepemimpinan Visioner

Yaitu merupakan kepemimpinan dalam menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realisasi, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan suatu organisasi atau unit organisasi yang masih mengalami pertumbuhan secara terus menerus dan meningkat.

4. Kepemimpinan Tim

Yaitu merupakan kepemimpinan dimana seorang pemimpin menjadi efektif tentunya harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran dalam membagi informasi, kepercayaan terhadap orang lain, menghentikan otoritas dan memahami mengapa harus melakukan intervensi.

Gaya Kepemimpinan menurut Hasibuan (2016: 170), dimensi dalam kadar kepemimpinan seseorang, yaitu:

1. *Kepemimpinan Otoriter*

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan dan wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau jika pemimpin tersebut menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. *Kepemimpinan Partisipatif*

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki bagian dalam perusahaan.

3. *Kepemimpinan Delegatif*

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil

keputusan dan mengerjakannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Menurut Bass dan Avolio dalam Widjajakusuma (2020: 58-59) yang mengusulkan empat dimensi dalam kadar kepemimpinan seseorang, yaitu:

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Yaitu berupa pemberian visi dan misi, menanamkan kebanggaan, inspirasi dan kepercayaan kepada para bawahannya serta tindakan lebih mendahulukan kepentingan dalam organisasi dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri.

2. *Inspirational Motivation* (Motivasi yang Inspirasi)

Yaitu berupa cara yang digunakan untuk memperluas wawasan bawahan dengan mempelajari ulang permasalahan lama dengan cara baru.

3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Yaitu berupa cara yang digunakan untuk memberikan tingkatan perhatian dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya.

4. *Individualized Consideration* (Konsiderasi Individu)

Yaitu berupa suatu cara memperlakukan tiap –tiap individu bawahan secara berbeda-beda namun adil dan menyediakan sarana prasarana dalam rangka pencapaian tujuan serta memberikan pekerjaan menantang bagi bawahan yang menyukai tantangan.

Menurut Reddin (1970) dalam Sriyana (2022: 111), gaya kepemimpinan dibagi menjadi 3 dimensi yaitu :

1. Dimensi Tidak Efektif

a) Otokrat (Autocrat)

Gaya ini tidak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja.

b) Misionari (Misionary)

Gaya ini tidak memberikan perhatian terhadap hubungan kerja, perhatian yang minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan.

c) Pecinta Kompromi (Compromise)

Gaya ini tidak memberikan perhatian terhadap tugas pekerjaan, dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja.

d) Lari Dari Tugas (Avoid)

Gaya ini memberikan perhatian yang tidak baik terhadap tugas pekerjaan dan hubungan kerja

2. Dimensi Gaya Dasar

a) Terpadu (Integrated)

Gaya ini cukup memberikan perhatian pada tugas dan pekerjaan dan hubungan kerja.

b) Berhubungan (Relate)

Gaya ini memberikan perhatian yang cukup terhadap hubungan kerja, perhatian yang minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan.

c) Pengabdian (Devotion)

Gaya ini memberikan perhatian yang cukup terhadap tugas dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja.

d) Terpisah (Separated)

Gaya ini memberikan perhatian yang minimum baik terhadap tugas pekerjaan maupun hubungan kerja.

3. Dimensi Efektif

a) Eksekutif (Executive)

Gaya ini memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja.

b) Pecinta Pengembangan (Developer)

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, perhatian yang minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan.

c) Otoritas yang baik hati (Benevolent Autocrat)

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas, dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja.

d) Birokrat (bureaucrat)

Gaya ini memberikan perhatian yang minimum baik terhadap tugas dan hubungan kerja.

Menurut Kartono (2005) dalam Sriyana (2022: 102), indikator dari gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi enam, yaitu:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang terbentuk secara sistematis terhadap hakikat alternatif yang akan dihadapi dan pengambilan tindakan yang akan digunakan sesuai dengan perhitungan mengenai tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah suatu daya dorong yang mengakibatkan seorang individu anggota dalam organisasi berkeinginan dan rela untuk menggerakkan kemampuan yang dimilikinya dalam bentuk keahlian maupun keterampilan serta tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah suatu kemampuan mengenai kecakapan dan kesanggupan seorang individu dalam hal penyampaian pesan, gagasan, atau ide dan pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang yang menerima gagasan tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung maupun lisan.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan ini harus dimiliki oleh seluruh pemimpin agar orang lain mau mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan yang dimilikinya secara efektif dan efisien pada tempatnya demi kepentingan dalam jangka waktu panjang perusahaan.

5. Tanggung Jawab

Dalam diri seorang pemimpin harus memiliki sifat tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan serta bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban yang dimiliki dan wajib menanggung, memikul serta menanggung segala sesuatu atau memberikan jawaban dan akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional merupakan suatu kondisi dimana hal tersebut sangat penting bagi keberhasilan hidup tiap individu. Semakin baik kemampuan yang kita miliki dalam hal pengendalian emosional tentunya akan berdampak baik untuk meraih kebahagiaan.

Menurut Segala (2013) dalam Ashlan dkk (2022: 120) terdapat tiga indikator gaya kepemimpinan yang dipergakan oleh Bill Woods yakni :

1. Otokratis, yaitu pemimpin membuat keputusan sendiri, karena kekuasaan terpusat dalam satu orang, ia memikul tanggung jawab dan wewenang penuh.

2. Demokratis (partisipatif), yaitu pemimpin berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dimana mereka dapat menyangkan sesuatu
3. Kendali bebas, yaitu pemimpin memberi kekuasaan kepada bawahan, kelompok dapat mengembangkan sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri, pengarahan tidak ada atau hanya sedikit.

Menurut Kartono dalam Sundari dkk (2021: 93) menyatakan indikator dari gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dalam berbagai sifat, perangai atau cir-ciri didalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peran utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu penggerak perilaku seseorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif sedangkan yang

lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seseorang dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan, keberanian.

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilan yang ditentukan oleh sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Menurut Reitz dalam Rahayu dkk (2017: 11) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu :

1. Kepribadian, yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin. Hal ini mencakup nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan kepada bawahan atau karyawan.
3. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pemimpin terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
4. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipakai.
5. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

6. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

Menurut Adair, John (2008) dalam Suwatno (2019: 15), ada enam fungsi dari kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan

- a. Mencari informasi yang tersedia
- b. Mendefinisikan tugas
- c. Maksud atau tujuan kelompok
- d. Membuat rencana yang dapat terlaksana agar keputusan yang tepat bisa diperoleh

2. Pemrakarsaan

- a. Memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana
- b. Menjelaskan alasan menetapkan sasaran dan rencana sebagai hal yang penting
- c. Membagi tugas pada anggota kelompok
- d. Menetapkan standar kelompok

3. Pengendalian

- a. Memelihara antar kelompok
- b. Mempengaruhi tempo

- c. Memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan
- d. Mendorong kelompok mengambil keputusan

4. Pendukung

- a. Mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka
- b. Memberi semangat pada bawahan
- c. Menciptakan kelompok kerja yang solid
- d. Meredakan ketegangan yang terjadi
- e. Merukunkan perselisihan

5. Penginformasian

- a. Memperjelas tugas dan rencana
- b. Memberi informasi baru bagi kelompok
- c. Menerima informasi dari kelompok
- d. Membuat gagasan yang masuk akal

6. Pengevaluasian

- a. Mengevaluasi kelayakan gagasan
- b. Menguji konsekuensi solusi yang diusulkan
- c. Mengevaluasi prestasi kelompok

d. Membantu kelompok untuk mengevaluasi prestasinya sendiri berdasar pada standar yang digunakan

e. Konsep Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 202), menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang dapat berupa perasaan menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja individu yang bersangkutan, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Fattah (2017: 68), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kepuasan kerja merupakan respon emosional pegawai terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui harapan.

Menurut Marsithah (2022: 118), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kegiatan para manajer untuk mempertimbangkan dan melakukan berbagai produktivitas sesuai dengan bidangnya, berusaha memberikan peluang sebesarnya untuk penghargaan dan peningkatan promosi, memberikan kontribusi untuk menunjukkan secara psikologis umum seperti adanya: motivasi, sikap dan perilaku yang baik dan berguna bagi organisasi.

Dari ketiga pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah rasa senang seorang karyawan yang diperoleh dari hasil kerja yang dilakukan dalam lingkungan perusahaan yang menaunginya.

Greenberg dan Baron dalam Fauzi dkk (2021: 46-47) menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor (*Two-factor Theory*)

Merupakan teori yang menjabarkan mengenai kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yaitu berupa hygiene factors dan motivators. *Hygiene factors* adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja, dan kebijakan organisasi). Karena faktor-faktor ini bersifat mencegah reaksi negatif maka disebut sebagai hygiene factors. Kepuasan kerja yang didatangkan dari sekumpulan faktor-faktor yang berhubungan pekerjaannya atau hasil secara langsung dari pekerjaannya (peluang promosi, pengakuan, tanggung jawab, prestasi) disebut sebagai motivator, karena merupakan level tertinggi dari kepuasan kerja.

2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Merupakan teori yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas, jika memperoleh hasil yang sedikit maka ia akan lebih sedikit puas.

Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasannya adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

Menurut Hasibuan (2016: 203), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat-ringannya suatu pekerjaan yang diemban
4. Suasana dan kondisi lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

Wibowo (2010: 140), menyebutkan ada lima dimensi untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

1. *The work itself* (pekerjaan itu sendiri)

Mencakup tanggung jawab (*responsibility*), kepentingan (*interest*), dan pertumbuhan (*growth*).

2. *Quality of supervision* (kualitas pengawasan)

Mencakup bantuan teknis (*technical help*) serta dukungan sosial (*social support*).

3. *Relationship co-workers* (hubungan dengan rekan kerja)

Mencakup keselarasan sosial (*social harmony*) dan rasa hormat (*respect*).

4. *Promotion opportunities* (peluang promosi)

Berupa kesempatan untuk kemajuan ditahap selanjutnya (*chance or further advancement*).

5. *Pay* (pembayaran)

Berupa pemberian dalam bentuk kecukupan bayaran (*adequacy of pay*) dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya (*perceived equity vis-d-vis others*).

Menurut Manullang (1992: 47) dalam Nikmat (2022: 55) secara umum dimensi faktor-faktor kepuasan kerja terdiri atas :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pengakuan
3. Hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja

Dimensi untuk mengukur kepuasan kerja seseorang menurut Sudaryo (2018: 93) yaitu :

1. Kemangkiran atau ketidakhadiran
2. Keinginan pindah
3. Kinerja pegawai
4. Rekan kerja

5. Kenyamanan kerja pegawai

Selanjutnya Kaswan (2012: 284), mengemukakan indikator mengenai kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini berkaitan dengan pekerjaan tentunya memberikan tugas yang menarik, sehingga kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab oleh karyawan.

2. Gaji

Berupa sejumlah gaji yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan karyawan lain.

3. Kesempatan Promosi

Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya untuk maju dalam organisasi tersebut.

4. Pengawasan

Yaitu merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pengawas dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung satu sama lain secara sosial.

6. Kondisi Kerja

Jika kondisi kerja bagus dalam artian yaitu rapi, bersih, lingkungan kerja menarik maka seorang karyawan akan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik begitupula sebaliknya.

Menurut Yuwono dikutip dari Specter dalam Badriyah dalam Syamsir dan Saputra (2022 : 77) penentuan indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Upah

Pegawai yang melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dengan baik akan diberikan gaji dan kenaikan gaji sesuai dengan prestasi kerja.

2. Promosi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja karyawan dengan kebijakan promosi dan peluang untuk promosi.

3. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya.

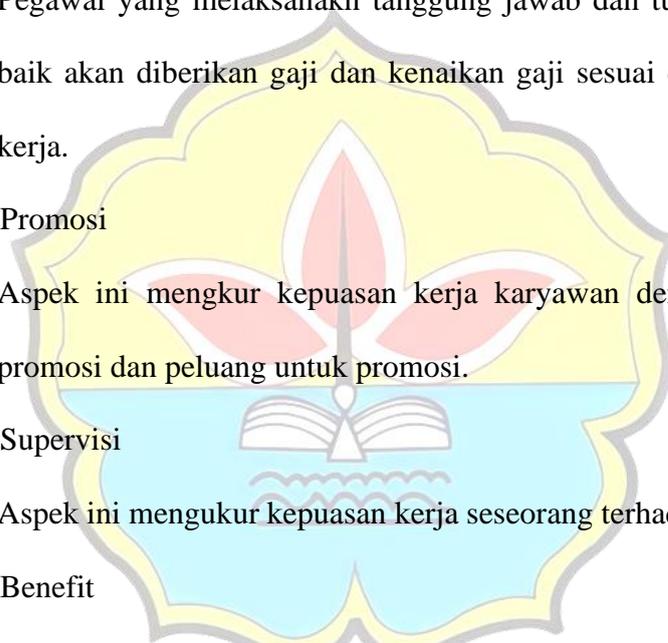
4. Benefit

Aspek ini mengukur sejauh mana individu puas dengan manfaat tambahan yang diterima dari bisnis.

5. Contingets rewerds

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas dengan penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja.

6. Operating prosedurs



Aspek pengukuran kepuasan dengan aturan dan prosedur tempat kerja. Hal ini berhubungan dengan aturan tempat kerja seperti populasi biologis dan beban kerja.

7. Co-workers

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hubungan antar karyawan.

8. Nature of Work

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

9. Communication

Hal ini berkaitan dengan komunikasi yang terjadi didalam lingkungan perusahaan.

Menurut As'ad dalam Syamsir dan Saputra (2022 : 77) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan serta lainnya.

2. Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu

kerja, keadaan suhu ruang, kondisi kesehatan, perlengkapan kerja, dan umur pegawai.

3. Kepuasan sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan interaksi sosial yang terjalin antara sesama pegawai, dengan atasan maupun antar pegawai dengan jenis pekerjaan yang berbeda.

4. Kepuasan psikologis

Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, tingkat stress serta keterampilan dan bakat.

2.1.2 Penelitian Terdahulu

Sepanjang pengamatan yang dilakukan oleh peneliti memang terdapat beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Sebagai bahan perbandingan dari acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini, maka peneliti menelaah sebuah penelitian yang dilakukan oleh:

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Farrel Vito Ramiro Siregar (2019) Skripsi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bumi Merangin Raya	Di PT Bumi Merangin Raya dari sub gaya kepemimpinan yang diketahui, iklim kerja dan kepuasan kerja berada dalam kategori sangat tinggi, Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,367 artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 100% maka kepuasan kerja karyawan PT Bumi Merangin Raya mengalami

			<p>kenaikan sebesar 36,7%. Sementara itu, koefisien regresi iklim kerja sebesar 0,483 artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka kepuasan kerja karyawan pada PT Bumi Merangin Raya akan mengalami kenaikan sebesar 48,3%. Koefisien regresi dari nilai $R = 0,736$ artinya gaya kepemimpinan dan iklim kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bumi Merangin Raya yaitu sebesar 73,6%. Koefisien determinasi diketahui dan nilai $R^2 = 0,542$ (54,2%) yang artinya gaya kepemimpinan dan iklim kerja mampu menjeaskna kepuasan kerja karyawan PT Bumi Merangin Raya sebesar 54,2% dan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
2	Mardani Hasnur (2021) Skripsi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Museum Siginjai Kota Jambi	<p>Berdasarkan hasil wawancara dan kuisioner menunjukkan bawa gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai yang ada di Museum Siginjai Kota Jambi termasuk baik. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah : $Y = 25,265 + 0,535 X$.</p> <p>Jika gaya kepemimpinan naik 1 poin atau satuan sementara, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,535. Berdasarkan Uji-t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 24,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.</p>

3	Alfian Yanoto (Jurnal, Vol 6 No. 1 Tahun 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Di Surabaya	Gaya kepemimpinan merupakan salah satu kunci perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai visi dan misi perusahaan tersebut. Pemimpin yang dapat menginspirasi dan mengkomunikasikan tujuan perusahaan dengan baik akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi dan kinerja karyawan pada PT Nutrifood Indonesia di Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan bersifat eksplansi dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja serta motivasi kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Elferida J Sinurat (Jurnal, Vol 3 No. 2) Tahun 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis H0 ditolak dan hipotesis H1 diterima artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan 17,741 > nilai t-tabel 1,98. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka perubahan kepuasan kerja yang dilihat dari nilai Y akan bertambah sebesar

			0,987 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Dengan demikian, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan. Berdasarkan uji determinan, nilai koefisien determinasi sebesar 0,742. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan (X) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada PT. Himawan Putra Medan sebesar 74,2%. Sedangkan sisanya sebesar 25,8% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5	Tri Viananda Widodo (Tahun 2019) Skripsi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jambi	Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jambi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 2,727 > t_{tabel} 2,00758$. Maka H_0 ditolak H_1 diterima, yang artinya secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga semakin baik Gaya Kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat dan hal ini juga akan berdampak positif pada target realisasi PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jambi.

2.1.3 Kerangka Pemikiran

Kepuasan yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan tentu menjadi prioritas utama karena dapat menggerakkan seluruh aktivitas yang ada pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dengan baik dan optimal, dimana tingkat kepentingan dan tingkat harapan tenaga pendidik dan

kependidikan serta pelaksanaan yang dilakukan pemimpin harus memiliki kesesuaian. Disisi lain seorang pemimpin juga harus lebih memperhatikan beberapa detail yang dianggap penting oleh tenaga pendidik dan kependidikan agar mereka dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinannya.

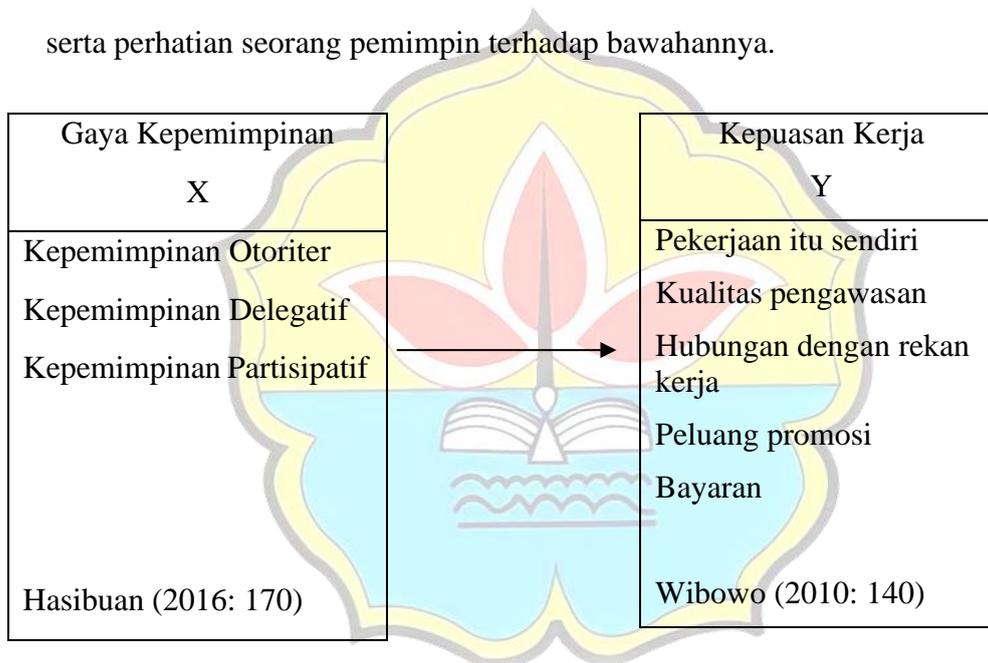
Untuk itu sebagai seorang pemimpin harus berusaha menempatkan gaya kepemimpinan yang tepat serta sebaik mungkin sehingga dapat memuaskan dan meningkatkan kualitas dari tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

Dalam mencapai tujuan dibutuhkan usaha yang tidak mudah seperti yang diperkirakan. Begitupula dengan kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi tersebut maupun para bawahannya agar dapat bekerjasama satu sama lainnya. Dengan demikian Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi akan mengalami perkembangan yang jauh lebih baik lagi untuk kedepannya.

Maka dari itu untuk kepentingan dalam penelitian ini, kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan dipandang sebagai hasil dari kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dari Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi tersebut.

Ukuran-ukuran kepuasan tenaga pendidik dan kependidikan ini meliputi kualitas kerja dan kuantitas kerja, kepuasan tenaga pendidik dan kependidikan

selain dipengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi tentunya juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu karakteristik tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan serta situasi yang terdapat pada ruang lingkup Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi. Kepuasan tenaga pendidik dan kependidikan akan berpengaruh terhadap capaian atau tujuan dari Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dalam segi pelayanan serta perhatian seorang pemimpin terhadap bawahannya.



Gambar 2. 1

Bagan Kerangka Pemikiran

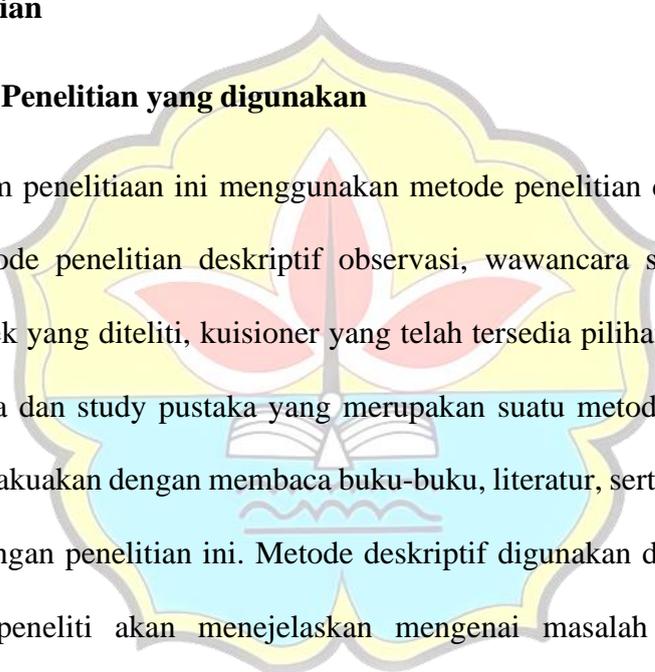
2.1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga Gaya Kepemimpinan baik, kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan sangat puas pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.
2. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian yang digunakan



Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, yaitu melalui metode penelitian deskriptif observasi, wawancara secara langsung dengan subjek yang diteliti, kuisioner yang telah tersedia pilihan jawaban yang berupa angka dan study pustaka yang merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, serta referensi yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode deskriptif digunakan dalam penelitian ini karena peneliti akan menjelaskan mengenai masalah yang menjadi keresahan banyak orang ada dalam suatu organisasi.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi ini juga merupakan penelitian uji dua arah, baik yang digunakan secara parsial

maupun kompherensif. Objek yang ada dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik dan kependidikan yang sedang bekerja pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Menurut Siyoto dan Sodik (2015: 67), jenis data dalam suatu penelitian dibagi menjadi 2 yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan suatu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama suatu penelitian yaitu baik individu seperti hasil dari wawancara ataupun hasil dari pengisian kuisisioner yang dilakukan oleh responden. Data primer diperoleh dari kuisisioner yang diberikan kepada responden untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi yang meliputi beberapa faktor seperti pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan kepemimpinan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan suatu data yang bersumber dari penelitian yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan sekolah, jurnal dan lainnya.

b. Sumber Data

Sumber data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu berupa hasil dari wawancara dan pengisian kuisioner dari beberapa pegawai yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini tanpa paksaan. Sedangkan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini sendiri bersumber dari jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi, jumlah siswa pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi serta rekapitulasi kehadiran tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data yang digunakan tentunya sangat berpengaruh terhadap hasil dari penelitian ini, dimana pemilihan cara yang tepat akan berdampak pada perolehan data yang tepat, relevan, akurat, dan akuntabel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Study Pustaka

Study pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, serta referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Kuisisioner

Suatu kegiatan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden. Daftar pertanyaan tersebut bersifat tertutup, berikut dengan disertai jawaban alternatif yang telah disediakan kecuali mengenai identitas responden yang bersifat tertutup.

2.2.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sudirman dkk (2020:113), Populasi merupakan suatu keseluruhan dari unit yang akan diteliti. Populasi juga merupakan kumpulan dari individu dengan kualitas ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu.

Dalam penelitian ini sendiri yang menjadi populasi dari penelitian adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi pada tahun 2022 sebanyak 57 orang tenaga pendidik dan kependidikan. Sedangkan teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

2.2.5 Metode Analisis

a. Metode Analisis yang Digunakan

Pengelolaan data adalah suatu proses penelitian yang dilakukan dalam rangka untuk mengetahui makna dari data yang dikumpulkan serta hasil penelitian. Dalam menganalisis dan meninterpretasikan data serta informasi

dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan pendekatan analisis verifikasi.

b. Alat Analisis

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu karakteristik responden dan variabel penelitian tanpa melakukan pengujian. Langkah analisis ini adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat nilai perolehan (skor variabel) yang diteliti masuk kedalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang individu ataupun sekelompok individu mengenai fenomena sosial yang terjadi. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat negatif yang berupa kata-kata antara lain :

- 1) Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Puas (Skor 1)
- 2) Tidak Baik / Tidak Puas (Skor 2)
- 3) Cukup Baik / Cukup Puas (Skor 3)
- 4) Baik / Puas (Skor 4)
- 5) Sangat Baik / Sangat Puas (Skor 5)

Umar (2012: 225) menyebutkan rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 57$$

$$= 57$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 57$$

$$= 285$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n (m - 1)}{m}$$

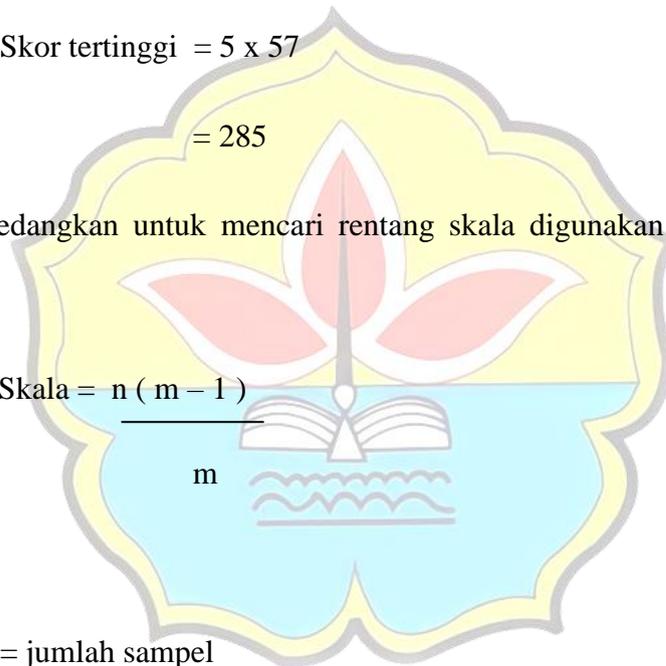
Dimana :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang skala} = \frac{57 (5 - 1)}{5}$$

$$\text{Rentang skala} = 45,6$$



Tabel 2. 1
Skala Likert

Keterangan	Rantang Penilaian	Penilaian
Rentang Skala	57 – 102,6	Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Puas
	102,6 – 148,2	Tidak baik / Tidak puas
	148,2 – 193,8	Cukup baik / Cukup puas
	193,8 – 239,4	Baik / Puas
	239,4 – 285	Sangat baik / Sangat Puas

2. Analisis Verifikatif

Untuk menjawab tujuan dua digunakan analisis regresi sederhana. Rumus regresi sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS. Sebelum data digunakan pada program SPSS, data yang bersifat ordinal akan terlebih dahulu dijadikan interval dengan program MSI.

Analisis regresi sederhana sendiri digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi digunakan rumus regresi sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 22. Menurut Syekh (2011: 63) rumusnya sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Gaya Kepemimpinan

Y = Kepuasan Kerja

e = Error

3. Koefisien Determinasi

Menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016: 45) Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen (X) terhadap variasi naik turunnya variabel dependen (Y). Uji R^2 uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya suatu model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya.

Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), dapat diartikan bahwa variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$ maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 mempunyai nilai antara nol dan satu.

4. Koefisien Korelasi

Menurut Maryadi (2021: 135) Korelasi merupakan suatu kecenderungan adanya perubahan nilai X yang bersesuaian dengan perubahan nilai Y atau sebaliknya, sehingga dapat dikatakan bahwa ada korelasi antara X dan Y.

Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199 = Sangat tidak erat

0,20 - 0,399 = Tidak erat

0,40 - 0,599 = Cukup erat

0,60 - 0,799 = Erat

0,80 – 1,000 = Sangat erat

5. Uji Hipotesis

a) Uji t

Uji t sendiri digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas gaya kepemimpinan (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Rumus yang digunakan adalah :

1) Rumusan Hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

H_i : ada pengaruh signifikan (nyata) terhadap gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

2) Mengitung t table (Sarwono, 2012: 191) menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 5\%$ dan Degree of Freedom (DF)

$$= (\text{jumlah data} - 2)$$

$$= 57 - 2 = 55$$

$$T \text{ table} = 2.00404$$

3) Kriteria Keputusan

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka :

H_0 ditolak artinya terdapat dampak antara gaya kepemimpinan kepuasan kerja.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka :

H_0 diterima artinya tidak terdapat dampak antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

2.2.6 Operasional Variabel

Menurut Umar (2013: 168) Operasional Variabel merupakan bagian yang berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi dan dari dimensi-dimensi tersebut ditarik menjadi indikator. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya.

Tabel 2. 2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran
Gaya Kepemimpinan X Hasibuan (2016: 170)	Gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku ataupun cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain yaitu dapat berupa perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.	Kepemimpinan Otoriter	1. Wewenang ditangan sendiri 2. Membuat tujuan sepihak	Ordinal
		Kepemimpinan Delegatif	1. Pelimpahan tugas pada bawahan 2. Pengambilan keputusan oleh bawahan 3. Kebebasan berpendapat	
		Kepemimpinan Partisipatif	1. Pemimpin bukan pemegang keputusan 2. Musyawarah untuk mencapai mufakat 3. Asumsi dapat bekerja sama dan bermoral	

Kepuasan Kerja				Ordinal
<p>Y</p> <p>Wibowo (2010: 140)</p>	<p>Kepuasan kerja merupakan suatu tingkatan mengenai perasaan senang yang dimiliki oleh seorang individu sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan tempat lingkungan pekerjaannya.</p>	<p>Pekerjaan itu sendiri</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Kepentingan 3. Pertumbuhan 	
		<p>Kualitas pengawasan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bantuan teknis 2. Dukungan sosial 	
		<p>Hubungan dengan rekan kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselarasan sosial 2. Rasa hormat 	
		<p>Peluang promosi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan untuk berkembang 2. Transparansi 	
		<p>Bayaran</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecukupan bayaran 2. Perasaan keadilan 	

BAB III

GAMBARAN UMUM SMP N 9 KOTA JAMBI

3.1 Sejarah SMP N 9 Kota Jambi

Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi adalah sebuah Instansi Pendidikan yang dimiliki pemerintah yang berada dibawah koordinasi Dinas Pendidikan Kota Jambi. Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi didirikan tahun 1968, pada awal didirikan namanya belum Sekolah Menengah Pertama tetapi masih bernama Sekolah Teknik (ST) Negeri 1 dan baru tahun 1979/1980 berubah menjadi Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi. Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi berlokasi di Jl. Maria Walanda Maramis, Kel. Sulan Jana, Kec. Jambi Timur, Kota Jambi, Provinsi Jambi. Sekolah Menengah Pertama Negeri 9 Kota Jambi sewaktu itu baru berjumlah 12 Kelas. Gedung Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi masih berstatus semi Permanen yaitu dari Papan dan Jaring kawat. Pada Masa Integritas dari ST Ke Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi, Pemerintah menunjuk :

1. Bapak Sumardi menjadi Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi yang pertama. Pada Masa Kepemimpinan Bapak Sumardi ini Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi baru berjumlah 12 RKB. Beliau diangkat pada tanggal 1 April 1979 s/d 28 Februari 1981.

2. Bapak Harahap dari tahun 01 Maret 1981 s/d 12 Juni 1987. Beliau adalah pindahan dari salah satu kepala sekolah di Muara Sabak dan pada masa ini RKB Belum berubah masih tetap 12 RKB.
3. Bapak M. Sipahutar adalah pindahan dari SMPN 5 Kota Jambi, dan beliau mengabdikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dari tahun 1987 sampai dengan tahun 1993.
4. Bapak Albert Manik. Beliau adalah pindahan dari salah satu kepala sekolah dari Kuala Tungkal dan mengabdikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dari 09 Januari 1993 s/d 29 Februari 1996.
5. Ibu Dra. Yusnidar Yusman, beliau adalah pindahan dari seorang Guru di SMA Negeri 1 Kota Jambi. Beliau mengabdikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dari tahun 1996.
6. Bapak Zainal Husen S.Pd mengabdikan menjadi kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dari Tahun 1996 s/d 25 Mei 2007. Beliau adalah pindahan dari guru biasa yaitu wakil Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 20 Kota Jambi. Pada masa ini Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi juga belum menunjukkan perubahan yang berarti, karena belum adanya tambahan RKB Baru masih tetap 12 RKB.
7. Ibu Sri Anjani S.Pd, beliau mengabdikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dari 29 Mei 2007 s/d 9 April 2012. Beliau adalah pindahan dari guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 19 Kota Jambi. Pada masa kepemimpinan beliau Sekolah Menengah Pertama Negeri

(SMPN) 9 Kota Jambi baru memasuki perubahan yaitu mendapat bantuan penambahan RKB baru yaitu bertingkat sebanyak 816 RKB lantai 1 dan lantai 2. Jumlah guru sewaktu itu berjumlah 46 orang guru yang telah memuat seluruh struktur guru dengan ragam mata pelajaran yang sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing.

8. Bapak Sutan Nasution S.Pd. Beliau adalah pindahan dari Kepala sekolah Menengah Pertama Negeri 23 Kota Jambi dengan latar Belakang mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam. Beliau mengabdikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dari 9 April 2012 s/d 20 April 2015.
9. Bapak Boy Surau M.Pd. Pada Masa kepemimpinan Boy Surau M.Pd dari tahun 20 April 2015 s/d 3 Februari 2017 beliau berhasil menambah 2 RKB Bertingkat, dan pada masa beliau juga Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi mengikuti K 13 sebagai sekolah imbas dari sekolah induk Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Kota Jambi. Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi semakin hari semakin berbenah, dan beliau membuat slogan SMP N 9 BERDANDAN yaitu, bersih indah dan Nyaman yang diwujudkan menjadi Taman tempat bermain dikelas VIII dan juga beliau membuat logo Spenlan.
10. Drs. Nurhadi. Beliau diangkat di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi pada tanggal 3 Februari 2017 adalah Pindahan dari Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Jambi, Pada masa kepemimpinan Drs. Nurhadi SMP N 9 mendapatkan bantuan 37 Unit PC

Komputer yang telah digunakan siswa Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi mengikuti UNBK tahun 2017.

11. Saat ini Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dipimpin oleh Bapak Alfrin Hardianto S.Pd yang menjabat sebagai kepala sekolah Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi sejak tahun 2022 hingga sekarang.

Visi Sekolah :

“Terbentuknya Profil Pelajar Pancasila, Merdeka Belajar, Terampil, Dan Berwawasan Lingkungan”

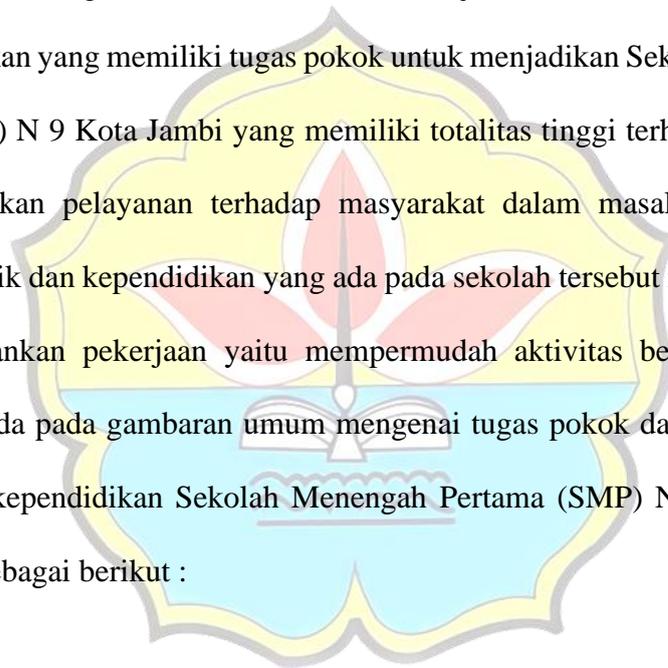
Misi Sekolah :

1. Mewujudkan pelajar yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, mandiri, bernalar kritis, kreatif, gotong royong dan berkebhinekaan global.
2. Meningkatkan bakat dan minat siswa.
3. Memberi kesempatan kepada seluruh warga sekolah untuk meningkatkan potensi dirinya.
4. Membiasakan 5 S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan dan Santun)
5. Meningkatkan budaya menghargai pendapat orang lain dan membina nilai etika kesopanan.
6. Melaksanakan pembelajaran secara sistematis sehingga mampu meningkatkan prestasi akademik dan non akademik.
7. Meningkatkan Tahfidz Qu’ran dan generasi Qu’ran

8. Membiasakan kegiatan budaya membaca dan menulis dalam upaya meningkatkan prestasi siswa, profesionalisme guru dan pegawai.
9. Menghijaukan lingkungan serta melestarikan budaya hidup sehat dan bersih.

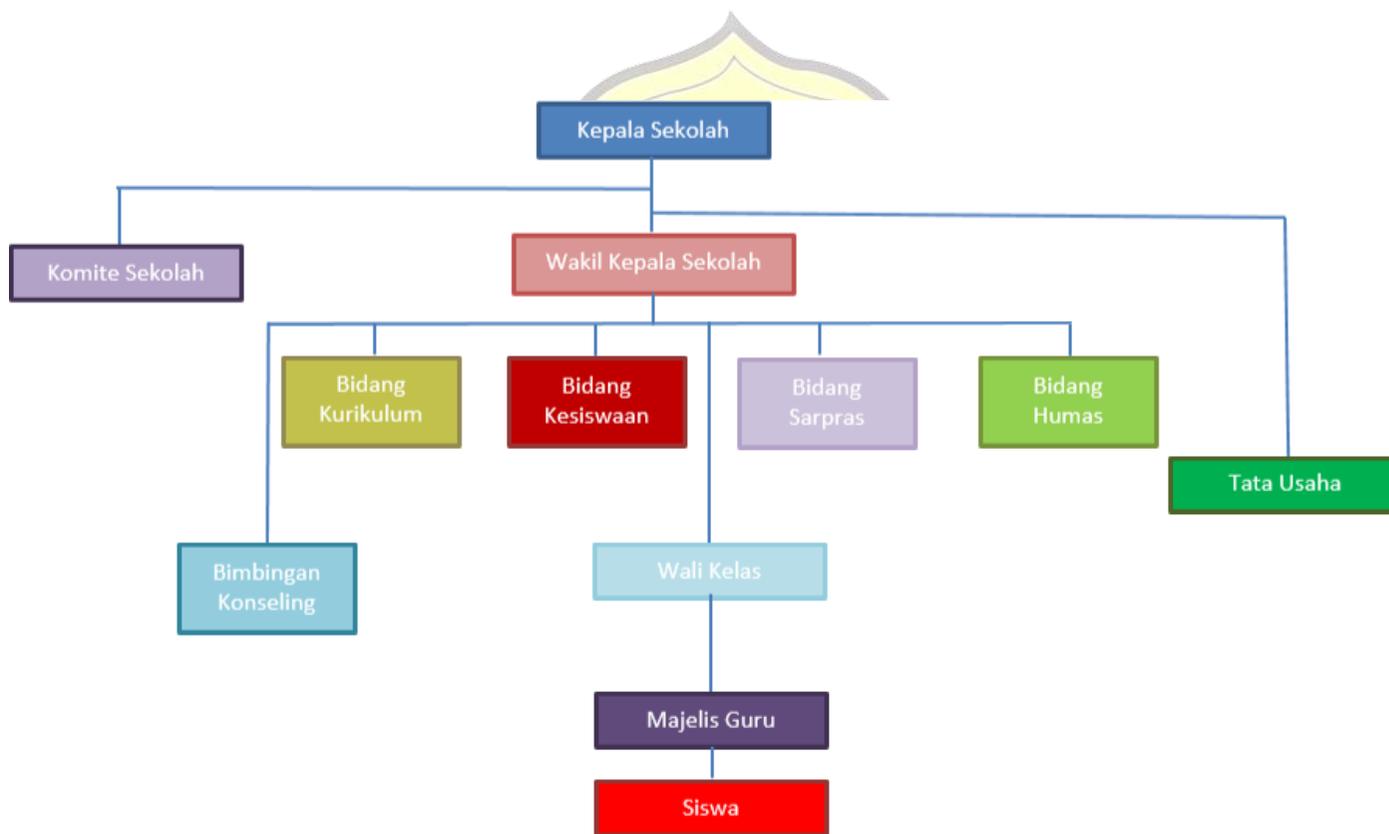
3.2 Struktur Organisasi Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi

Sekolah Menengah Pertama (SMP) N 9 kota jambi memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki tugas pokok untuk menjadikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) N 9 Kota Jambi yang memiliki totalitas tinggi terhadap pekerjaan serta memberikan pelayanan terhadap masyarakat dalam masalah pendidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan yang ada pada sekolah tersebut memiliki fungsi dalam menjalankan pekerjaan yaitu mempermudah aktivitas belajar mengajar. Seperti yang ada pada gambaran umum mengenai tugas pokok dan fungsi tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) N 9 Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut :



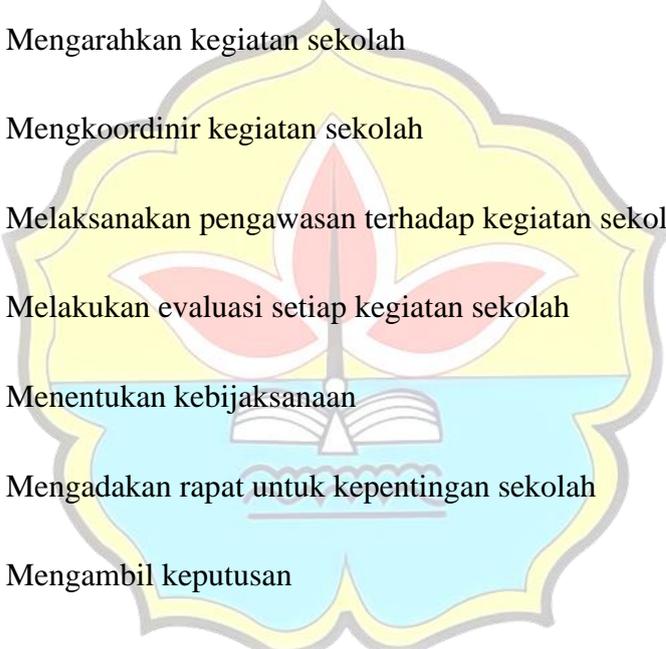
Gambar 3. 1

Struktur Organisasi Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi



Berdasarkan bagan sturktur organisasi diatas, maka tugas dan kewajiban tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi sebagai berikut :

1. Kepala sekolah

- a) Menyusun perencanaan sekolah
 - b) Mengorganisir kegiatan dalam sekolah
 - c) Mengarahkan kegiatan sekolah
 - d) Mengkoordinir kegiatan sekolah
 - e) Melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan sekolah
 - f) Melakukan evaluasi setiap kegiatan sekolah
 - g) Menentukan kebijaksanaan
 - h) Mengadakan rapat untuk kepentingan sekolah
 - i) Mengambil keputusan
 - j) Mengatur proses belajar mengajar sekolah
- 

2. Tugas Pokok dan Fungsi Koordinat Tata Usaha

- a) Menyusun program kerja tata usaha
- b) Mengelola administrasi ketenagaan
- c) Pengelolaan administrasi siswa
- d) Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha sekolah
- e) Penyusunan administrasi perlengkapan sekolah

- f) Menyusun dan menyalin data / statistik sekolah
- g) Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan ketatausahaan secara berkala
- h) Melaksanakan tugas tambahan dari kepala sekolah

3. Tugas Waka Kurikulum

- a) Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan
- b) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran
- c) Mengatur penyusunan program pengajaran
- d) Mengatur pelaksanaan dan pemanfaatan program perbaikan dan pengayaan
- e) Mengatur program pelaksanaan penilaian, kriteria kenaikan kelas, kriteria kelulusan laporan kegiatan belajar siswa, pembagian rapor dan STTB/SKHU
- f) Mengatur pengembangan MGMP sekolah dan koordinator mata pelajaran
- g) Melakukan supervise administrasi akademis
- h) Menyusun laporan

4. Waka Kesiswaan dan Sumber Daya Manusia

- a) Menyusun laporan kesiswaan

- b) Melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan siswa/osis dalam meningkatkan disiplin dan tata tertib sekolah serta pemilihan pengurus osis
- c) Membina pengurus osis dalam berorganisasi
- d) Menyusun program dan jadwal pembinaan siswa secara berkala dan insidental
- e) Membina dan melaksanakan koordinasi keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kekeluargaan, kesehatan dan kerindangan (7k)
- f) Melaksanakan pemilihan calon siswa teladan dan calon siswa penerima beasiswa
- g) Menyelenggarakan cerdas cermat, olahraga prestasi
- h) Mengadakan pemilihan siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan diluar sekolah
- i) Mengatur mutasi siswa
- j) Menyusun laporan kegiatan siswa setiap bulan
- k) Membuat program peningkatan sumber daya siswa melalui berbagai macam kegiatan, seperti workshop dan sosialisasi tentang peningkatan mutu sumber daya manusia
- l) Membuat program peningkatan guru dan TU

5. Waka Sarana dan Prasarana

- a) Menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana
- b) Mengkoordinasikan pendayagunaan sarana dan prasarana
- c) Mengelola pembiayaan alat-alat pengajaran
- d) Merencanakan program pengadaan sarana dan prasarana
- e) Mengatur pemanfaatan sarana dan prasarana
- f) Menyusun laporan pelaksanaan urusan sarana dan prasarana

6. Waka Humas

- a) Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan komite sekolah dan meningkatkan peran komite sekolah
- b) Menjaga hubungan sosial/kerja sama dengan perusahaan atau instansi terkait
- c) Menjaga hubungan sosial/kerja sama antar guru dan TU
- d) Mengadakan bakti sosial, kegiatan keagamaan
- e) Menyusun laporan
- f) Mengadministrasikan absensi guru, TU dan siswa

7. Tugas Pokok Dan Fungsi Guru

- a) Membuat perangkat dan pemograman pengajaran yang terdiri dari :
 - Silabus
 - Program tahunan / semester

- Program rencana pelajaran / desain pembelajaran
 - Pemetaan antara KD, indikator dan aspek penilaian
 - Kisi-kisi perangkat soal, analisis hasil evaluasi, dan program remedial
 - Memeriksa LKS
- b) Melaksanakan kegiatan pembelajaran
- c) Pelaksanaan proses mengajar, ulangan harian, ulangan tengah semester dan ulangan akhir semester
- d) Melaksanakan analisis ulangan harian
- e) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan/remedial dan pengayaan serta percepatan
- f) Mengisi daftar nilai
- g) Melaksanakan kegiatan bimbingan (pengimbasan pengetahuan) pada guru lain dalam proses belajar mengajar
- h) Mengadakan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya
- i) Membuat catatan kemajuan hasil belajar siswa
- j) Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran
- k) Mengatur kebersihan ruang kelas, laboratorium, perpustakaan

- l) Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat serta pengusulan untuk menjadi guru bersertifikat
- m) Menggalang kerjasama antar tenaga pendidik dan kependidikan
- n) Menumbuh kembangkan rasa menghargai hasil karya orang lain
- o) Menumbuh kembangkan rasa cinta terhadap lingkungan
- p) Menanamkan rasa memiliki
- q) Menumbuh kembangkan budaya malu
- r) Mempunyai keinginan untuk berprestasi
- s) Mempunyai sikap disiplin, jujur, bertanggung jawab, dan selalu mengerjakan tugas tepat waktu
- t) Menumbuh kembangkan rasa sosial
- u) Mensosialisasikan visi dan misi sekolah
- v) Melaksanakan tugas tambahan dari kepala sekolah

8. Bimbingan Konseling

- a) Menyusun program dan kegiatan penyuluhan
- b) Membantu guru serta wali kelas dalam menghadapi kasus anak
- c) Membuat program bimbingan psikologi terhadap siswa
- d) Menyusun dan mengarsip data konseling
- e) Memberikan penjelasan tentang program dan tujuan bimbingan kepada wali murid

- f) Membantu wali murid dalam memberikan layanan psikologis tentang perkembangan anak
- g) Koordinasi dengan wali kelas mengenai masalah yang dihadapi siswa tentang kesulitan belajar
- h) Melaksanakan koordinasi dengan wali kelas dan guru dalam menilai siswa bila terjadi pelanggaran
- i) Memberikan layanan bimbingan penyuluhan, karir kepada siswa agar lebih berprestasi dalam kegiatan belajar
- j) Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait
- k) Penyusunan dan pemberian saran serta pertimbangan pemilihan jurusan
- l) Memberikan saran dan pertimbangan kepada siswa dalam memperoleh gambaran mengenai lanjutan pendidikan
- m) Mengadakan penilaian pelaksanaan BK
- n) Melaksanakan home visit kepada siswa/orang tua siswa yang bermasalah setelah ditangani oleh wali kelas namun tidak menunjukkan perubahan
- o) Menyusun statistic hasil penilaian BK
- p) Menyusun laporan pelaksanaan BK secara berkala

3.3 Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi

Jumlah tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi sebagai berikut :

Tabel 3. 1

**Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan
(Berdasarkan Jenis Kelamin)**

No	Jenis kelamin	Jumlah
1	Perempuan	44
2	Laki-laki	13
Jumlah		57

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Berdasarkan keterangan pada bagan diatas dapat diketahui bahwa jumlah tenaga pendidik dan kependidikan didominasi oleh tenaga perempuan dimana terdapat sebanyak 44 orang tenaga pendidik dan kependidikan dan jumlah tenaga pendidik dan kependidikan laki-laki sebanyak 13 orang.

Tabel 3. 2

**Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan
(Berdasarkan Pendidikan)**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SMA	5
2	S1	49
3	S2	3
Jumlah		57

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan pendidikan yang paling dominan yaitu terdapat pada tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 49 orang tenaga pendidik dan kependidikan, tingkat SMA sebanyak 5 orang tenaga pendidik dan kependidikan dan tingkat S2 sebanyak 3 orang tenaga pendidik.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dari penelitian responden yang dijadikan sampel dalam pembuatan skripsi ini adalah responden yang bekerja sebagai guru dan tenaga administrasi sekolah pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi. Dari kuisioner yang telah disebarakan oleh peneliti kepada sebanyak 57 orang guru dan tenaga administrasi pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi di dapat karakteristik responden sebagai berikut :

4.1.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian karakteristik responden berdasar pada jenis kelamin dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Perempuan	44	77,20
2	Laki-laki	13	22,80
Jumlah		57	100 %

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Berdasarkan data tabel 4.1 diatas diketahui berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh responden perempuan dengan

komposisi sebanyak 44 orang atau 77,20% sedangkan untuk responden laki-laki sebanyak 13 orang atau 22,80%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Dari hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

NO	Umur Responden (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	20 – 28	14	24,56
2	29 – 37	16	28,07
3	38 – 46	17	29,82
4	>47	10	17,54
Jumlah		57	100%

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas diketahui bahwa komposisi umur responden yang ditunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dalam urutan tertinggi adalah responden yang berumur antara 38 – 46 tahun sebanyak 17 orang atau 29,82%, dan diikuti responden dengan umur 29 – 37 tahun sebanyak 16 orang atau 28,07%, umur 20 – 28 tahun sebanyak 14 orang atau 24,56% dan umur > 47 tahun sebanyak 10 orang atau 17,54%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	SMA	5	8,77
2	S1	49	85,96
3	S2	3	5,26
Jumlah		57	100%

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas komposisi responden menurut pendidikan terakhir yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada jenjang pendidikan terakhir yaitu pada Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 49 orang atau 85,96% diikuti dengan jenjang SMA sebanyak 5 orang atau 8,77% dan pada jenjang Strata 2 (S2) sebanyak 3 orang atau 5,26%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama berkeja pada SMP N 9 Kota Jambi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	1 – 9	32	56,14
2	10 – 18	14	24,56
3	19 – 27	8	14,04
4	>28	3	5,26
Jumlah		57	100%

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diketahui bahwa karakteristik responden menurut lama bekerja sebagian besar guru dan tenaga administrasi sekolah pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi terbanyak pada jangka waktu 1 – 9 tahun sebanyak 32 orang atau 56,14% diikuti dengan jangka waktu 10 – 18 tahun sebanyak 14 orang atau 24,56%, jangka waktu 19 – 27 sebanyak 8 orang atau 14,04% dan pada jangka waktu >28 tahun sebanyak 3 orang atau 5,26%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Pada SMP N 9 Kota Jambi

Gaya kepemimpinan pada Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban oleh responden yaitu sebagai berikut :

1. Otoriter

Dimensi otoriter yang ada dalam diri seorang pemimpin memiliki pengaruh dalam kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi yang dapat dilihat dari hasil jawaban responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 5

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Dimensi Otoriter

Item	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Wewenang penuh terpusat pada pemimpin	3	9	5	33	7	203	Baik
2	Perencanaan tujuan selalu dibuat oleh pemimpin seorang	1	32	11	11	2	152	Cukup Baik
	Total						355	
	Rata-rata						177,5	Cukup Baik

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 1 diatas dapat diketahui skor jawaban sebesar 203 artinya *wewenang terpusat penuh pada pemimpin* dinilai baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 2 diatas skor jawaban sebesar 152 artinya *perencanaan tujuan selalu dibuat oleh pemimpin seorang* dinilai cukup baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Jadi secara keseluruhan rata-rata tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi menilai *Otoriter* berada pada skor 177,5 yang artinya cukup baik karena berada pada

rentang skala 148,2 – 193,8. Maka dari itu *Otoriter* dikategorikan cukup puas pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

2. Delegatif

Dimensi delegatif yang ada dalam diri seorang pemimpin memiliki pengaruh dalam kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi yang dapat dilihat dari hasil jawaban responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 6
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Dimensi Delegatif

Item	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
3	Pemimpin melimpahkan tugas lebih banyak kepada bawahan	3	37	14	2	1	132	Tidak Baik
4	Pengambilan keputusan lebih banyak dilakukan oleh bawahan	3	47	5	2	-	120	Tidak Baik
5	Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat	-	-	3	34	20	245	Sangat Baik
Total							497	
Rata-rata							165,6	Cukup Baik

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 3 diatas dapat diketahui skor jawaban 132 artinya *pemimpin melimpahkan tugas lebih banyak kepada bawahan* dinilai tidak baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 4 diatas skor jawaban sebesar 120 artinya *pengambilan keputusan lebih banyak oleh bawahan* dinilai tidak baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 5 diatas skor jawaban sebesar 245 artinya *bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat* dinilai sangat baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Jadi secara keseluruhan rata-rata tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi menilai *Delegatif* berada pada skor 165,6 artinya cukup baik karena berada pada rentang skala 148,2 – 193,8. Maka hal tersebut *Delegatif* dikategorikan cukup puas pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

3. Partisipatif

Dimensi partisipatif yang ada dalam diri seorang pemimpin memiliki pengaruh dalam kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4. 7

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Dimensi Partisipatif

Item	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
6	Keputusan pemimpin tidak mutlak	3	15	17	21	1	173	Cukup Baik
7	Keputusan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan	1	2	2	32	20	239	Baik
8	Adanya sifat pada pegawai untuk dapat bekerja sama dan bermoral	1	-	3	38	15	237	Baik
Total							649	
Rata-rata							216,3	Baik

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 6 diatas dapat diketahui skor jawaban 173 artinya *keputusan pemimpin tidak mutlak* dinilai cukup baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 7 diatas skor jawaban sebesar 239 artinya *keputusan dibuat bersama antara pemimpin dan*

bawahan dinilai baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 8 diatas skor jawaban sebesar 237 artinya *adanya sifat pada tenaga pendidik dan kependidikan untuk dapat bekerja sama dan bermoral* dinilai baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Jadi keseluruhan rata-rata tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi menilai *Partisipatif* berada pada skor 216,3 artinya baik karena berada pada rentang skala 193,8 – 239,4. Maka hal tersebut *Partisipatif* dikategorikan puas pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

4.1.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Pada SMP N 9 Kota Jambi

Kepuasan Kerja pada Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban oleh responden yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Hasil jawaban responden dari dimensi Pekerjaan Itu Sendiri dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4. 8

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri

Item	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dimiliki	1	-	1	33	22	257	Sangat Baik
2	Mendahulukan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi	2	5	2	25	23	233	Baik
3	Adanya pertumbuhan kinerja yang dirasakan selama bekerja	1	-	5	42	9	229	Baik
Total							719	
Rata-rata							239,6	Sangat baik

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 1 diatas dapat diketahui skor jawaban 257 artinya *bertanggung jawab atas pekerjaan yang dimiliki* dinilai sangat baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 2 diatas skor jawaban sebesar 233 artinya *mendahulukan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi* dinilai baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 3 diatas skor jawaban sebesar 229 artinya *adanya pertumbuhan kinerja yang dirasakan selama bekerja* dinilai baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Jadi secara keseluruhan rata-rata tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi menilai *Pekerjaan Itu Sendiri* berada pada skor 239,6 artinya sangat baik karena berada pada rentang skala 239,4 – 285. Maka hal tersebut *Pekerjaan Itu Sendiri* dikategorikan sangat puas pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

2. Kualitas Pengawasan

Hasil jawaban responden dari dimensi Kualitas Pengawasan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4. 9

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Dimensi Kualitas Pengawasan

Item	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
4	Adanya bantuan teknis yang diberikan di lingkungan kerja	-	-	9	40	8	227	Baik
5	Dukungan sosial yang diterima di lingkungan kerja	-	-	6	43	8	230	Baik
	Total						457	
	Rata-rata						228,5	Baik

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 4 diatas dapat diketahui skor jawaban 227 artinya *adanya bantuan teknis yang diberikan di lingkungan kerja* dinilai baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 5 diatas skor jawaban sebesar 230 artinya *dukungan sosial yang diterimadi lingkungan kerja* dinilai baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Jadi secara keseluruhan rata-rata tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi menilai *Kualitas Pengawasan* berada pada skor 228,5. Artinya baik karena berada pada rentang skala 193,8 – 239,4 maka hal tersebut *Kualitas Pengawasan* dikategorikan baik pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

3. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hasil jawaban responden dari dimensi Hubungan Dengan Rekan Kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4. 10
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Dimensi Hubungan Dengan Rekan Kerja

Item	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
6	Keselarasan sosial yang terjadi di lingkungan kerja	1	-	6	39	11	230	Baik
7	Rasa saling menghargai dan menghormati antar pegawai	1	-	4	30	22	243	Sangat baik
	Total						473	
	Rata-rata						236,5	Baik

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 6 diatas dapat diketahui skor jawaban 230 artinya *keselarasan sosial yang terjadi di lingkungan kerja* dinilai baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 7 diatas skor jawaban sebesar 243 artinya *rasa saling menghargai dan menghormati antar pegawai* dinilai sangat baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Jadi secara keseluruhan rata-rata tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi menilai *Hubungan Dengan Rekan Kerja* berada pada skor 236,5. Artinya baik karena berada pada rentang skala 193,8 - 239,4. Maka hal tersebut *Hubungan Dengan Rekan Kerja* dikategorikan baik pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

4. Peluang Promosi

Hasil jawaban responden dari dimensi Peluang Promosi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4. 11

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Dimensi Peluang Promosi

Item	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
8	Adanya kesempatan untuk maju yang diberikan ditempat kerja	1	-	2	31	23	246	Sangat baik
9	Adanya transparansi mengenai penilaian dalam melakukan promosi pegawai	1	1	9	34	23	226	Baik
	Total						472	
	Rata-rata						236	Baik

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 8 diatas dapat diketahui skor jawaban 246 artinya *adanya kesempatan untuk maju yang diberikan ditempat kerja* dinilai baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 9 diatas skor jawaban sebesar 226 artinya *adanya transparansi mengenai penilaian dalam*

melakukan promosi pegawai dinilai baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Jadi secara keseluruhan rata-rata tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi menilai *Peluang Promosi* berada pada skor 236 Artinya baik karena berada pada rentang skala 193,8 – 239,4. Maka hal tersebut *Peluang Promosi* dikategorikan baik pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

5. Bayaran

Hasil jawaban responden dari dimensi Bayaran dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4. 12
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Bayaran

Item	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
10	Besarnya gaji yang diterima pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	1	8	13	27	8	204	Baik
11	Keadilan dalam pemberian	1	1	12	35	8	219	Baik

	gaji selama bekerja							
	Total						423	
	Rata-rata						211,5	Baik

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 10 diatas dapat diketahui skor jawaban 204 artinya *besarnya gaji yang diterima pegawai sesuai dengan pekerjaan* yang dinilai baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Berdasarkan hasil olah data tabel pernyataan nomor 11 diatas skor jawaban sebesar 219 artinya *keadilan dalam pemberian gaji selama bekerja* dinilai baik oleh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Jadi secara keseluruhan rata-rata tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi menilai *Bayaran* berada pada skor 211,5. Artinya baik karena berada pada rentang skala 193,8 – 239,4. Maka hal tersebut *Bayaran* dikategorikan baik pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

4.1.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan kependidikan Pada SMP N 9 Kota Jambi

4.1.4.1 Persamaan Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah

Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi Tahun 2018 – 2022 digunakan alat bantu program SPSS 2022 dalam melakukan pengolahan data. Adapun rumus dari persamaan regresi linear sederhana menurut Syekh, 2011: 94 sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi berdasarkan perhitingan SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,571	,263		2,174	,034
Kepuasan Kerja	,520	,226	,296	2,298	,025

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan keterangan tabel SPSS diatas diketahui bahwa persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,571 + 0,520 X + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

0,571 = Konstanta

0,520 = Koefisien Regresi

X = Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi linear sederhana diatas, terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Diketahui nilai konstanta sebesar 0,571 artinya apabila variabel independen (X) Gaya Kepemimpinan bernilai 0, maka variabel dependen (Y) yaitu Kepuasan Kerja pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi tetap sebesar 0,571.

Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,520 artinya apabila terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada gaya kepemimpinan tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi maka kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi akan meningkat sebesar 0,520.

4.1.4.2 Koefisien Determinasi

Uji determinasi (R^2) merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya suatu model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya.

Tabel 4. 14
Hasil Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,296 ^a	,088	,071	,20983

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian dengan aplikasi SPSS 22, maka diperoleh nilai dari koefisien determinasi R^2 sebesar 0,088. Angka ini menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) mampu menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 8,8% dan sisanya sebesar 91,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.1.4.3 Koefisien Korelasi

Korelasi merupakan suatu kecenderungan adanya perubahan nilai X yang bersesuaian dengan perubahan nilai Y atau sebaliknya, sehingga dapat dikatakan bahwa ada korelasi antara X dan Y (Maryadi, 2021: 135).

Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 - 0,399	=	Tidak erat
0,40 - 0,599	=	Cukup erat
0,60 - 0,799	=	Erat

0,80 – 1,000 = Sangat erat

Tabel 4. 15
Hasil Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,296 ^a	,088	,071	,20983

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil dari pengujian koefisien korelasi dengan menggunakan alat bantu SPSS 22, didapatkan seperti hasil pada tabel diatas. Maka antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi adalah 0,296 yang artinya terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X) dan kepuasan kerja (Y) yang tidak erat.

4.1.4.4 Uji Hipotesis t

Uji t sendiri digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas gaya kepemimpinan (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

Mengitung t table (Sarwono, 2012: 191) menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 5\%$ dan Degree of Freedom (DF)

$$T \text{ table} = (\text{jumlah data} - 2)$$

$$T \text{ table} = 57 - 2 = 55$$

$$T \text{ table} = 2.00404$$

Tabel 4. 16
Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,571	,263		2,174	,034
Kepuasan Kerja	,520	,226	,296	2,298	,025

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji t digunakan untuk melihat adakah pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada SMP N 9 Kota Jamb Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi, dengan kriteria sebagai berikut :

H_0 = tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi, sedangkan

H_i = ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi

Berdasarkan dari hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,298 sedangkan angka t_{tabel} sebesar 2,00404. Jadi dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar $2,298 > t_{tabel}$ sebesar 2,00404. Dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_i diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

4.2 Analisis dan Pembahasan

Analisis dampak gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 9 Kota Jambi.

4.2.1 Analisa Karakteristik Responden

- a. Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa jenis kelamin perempuan lebih dominan dengan presentase sebesar 77,20% karena mayoritas tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 9 Kota Jambi adalah perempuan. Tetapi juga terdapat laki-laki yang menjadi tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 9 Kota Jambi.
- b. Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dari presentase yang paling besar yaitu 29,82% atau berada pada usia 38-46 tahun, dan presentase yang paling rendah yaitu 17,54% atau berada pada usia >47 tahun.
- c. Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dilihat dari presentase yang paling besar yaitu 85,96% atau berada pada Strata 1

(S1), hal ini dikarenakan seorang tenaga pendidik dan kependidikan pada SMP wajib memiliki jenjang pendidikan minimal Strata 1 (S1).

- d. Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dilihat dari presentase yang paling besar yaitu 56,14% atau berada pada lama bekerja 1-9 tahun, hal ini dikarenakan banyak penambahan tenaga pendidik dan kependidikan yang baru untuk sejalan dengan bertambahnya jumlah siswa yang terus meningkat.

4.2.2 Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi

Hasil dari rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan pernyataan kuisioner terhadap gaya kepemimpinan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4. 17

Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Gaya Kepemimpinan

No Urut	Indikator Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Indikator Otoriter Wewenang penuh terpusat pada pemimpin	203	Baik
2	Perencanaan tujuan selalu dibuat oleh pemimpin seorang	152	Cukup Baik
	Skor rata-rata	177,5	Cukup Baik
3	Indikator Delegatif Pemimpin melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan	132	Tidak Baik

4	Keputusan dibuat lebih banyak oleh bawahan	120	Tidak Baik
5	Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat	245	Sangat Baik
	Skor rata-rata	165,6	Cukup Baik
6	Indikator Partisipatif Wewenang pemimpin tidak mutlak	173	Cukup Baik
7	Keputusan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan	239	Baik
8	Adanya sifat pada karyawan untuk dapat bekerja sama dan bermoral	237	Baik
	Skor rata-rata	216,3	Baik
	Total	1.501	
	Rata-rata	187,6	Cukup baik

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden pada tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 187,6 artinya cukup baik pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi tersebut. Jawaban tenaga pendidik dan kependidikan yang tertinggi berapa pada pernyataan *bawahan bebas meyampaikan saran dan pendapat* dalam dimensi partisipatif dengan skor jawaban 245 kategori sangat baik.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa kebebasan berpendapat yang ada pada tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dinilai sangat membantu pekerjaan yang dilakukan oleh mereka. Dengan adanya kesempatan memberikan saran oleh tenaga pendidik dan

kependidikan di lingkup perkerjaannya memberikan nilai positif terhadap Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Tabel 4. 18

Prioritas Jawaban Responden Terhadap Dimensi Gaya Kepemimpinan

No	Dimensi	Skor rata-rata	Keterangan
1	Kepemimpinan Delegatif	165,6	Cukup Baik
2	Kepemimpinan Otoriter	177,5	Cukup Baik
3	Kepemimpinan Partisipatif	216,3	Baik
	Rata-rata	187,5	Cukup Baik

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah)

Berdasar pada hasil tabel diatas menunjukkan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan yang ada pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi menempatkan dimensi Kepemimpinan Partisipatif sebagai dimensi dengan nilai tertinggi yaitu skor sebesar 216,3. Dengan demikian diketahui bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang ada pada sekolah tersebut sangat diperlukan karena gaya kepemimpinan ini memberikan ruang dan peran yang signifikan terhadap keseluruhan tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan aktivitas pengambilan keputusan serta keterlibatan seluruh kegiatan yang ada dalam organisasi. Kenyataan ini sesuai dengan pendapat dari Burhanuddin dalam Syamsuri (2014) kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dipakai oleh mereka yang dipercayai.

Sedangkan skor terendah berada pada dimensi Kepemimpinan Delegatif dengan skor rata-rata 165,6. Kenyataan ini menunjukkan bahawa gaya kepemimpinan delegatif kurang diminati oleh seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang ada pada sekolah tersebut dikarenakan pemimpin bersikap acuh terhadap keberlangsungan organisasi. Dengan demikian perhatian dari seorang

pemimpin sangat diperlukan agar tercipta kondisi kerja yang berimbang terhadap kepuasan kerja yang baik.

4.2.3 Analisis Kepuasan Kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi

Hasil dari rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan dari pernyataan kuisioner terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4. 19
Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja

No Urut	Indikator Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Pekerjaan Itu Sendiri Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dimiliki	257	Sangat Baik
2	Mendahulukan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi	233	Baik
3	Adanya pertumbuhan kinerja yang dirasakan selama bekerja	229	Baik
	Skor rata-rata	239,6	Sangat Baik
4	Kualitas Pengawasan Adanya bantuan teknis yang diberikan dilingkungan kerja	227	Baik
5	Dukungan sosial yang diterima dilingkungan kerja	230	Baik
	Skor rata-rata	228,5	Baik
6	Hubungan Dengan Rekan Kerja Keselarasan sosial yang terjadi dilingkungan kerja	230	Baik

7	Rasa saling menghargai dan menghormati antar pegawai	243	Sangat Baik
	Skor rata-rata	236,5	Baik
8	Peluang Promosi Adanya kesempatan untuk maju yang diberikan ditempat kerja	246	Sangat Baik
9	Adanya transparansi mengenai penilaian dalam melakukan promosi pegawai	226	Baik
	Skor rata-rata	236	Baik
10	Bayaran Besarnya gaji yang diterima pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	204	Baik
11	Keadilan dalam pemberian gaji selama bekerja	219	Baik
	Skor rata-rata	211,5	Baik
	Total	2544	
	Rata-rata	231,2	Baik

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah 2023)

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden pada tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 231,2 artinya baik pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi tersebut. Jawaban tenaga pendidik dan kependidikan yang tertinggi berada pada pernyataan *bertanggung jawab atas pekerjaan yang dimiliki* dalam dimensi pekerjaan itu sendiri dengan skor jawaban 257 kategori sangat baik.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban oleh tiap tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dinilai sangat penting terhadap pekerjaannya. Dengan

adanya rasa tanggung jawab atas pekerjaan oleh tenaga pendidik dan kependidikan di lingkup perkerjaannya memberikan nilai positif terhadap Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Tabel 4. 20

Prioritas Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Skor rata-rata	Keterangan
1	Bayaran	211,5	Baik
2	Kualitas Pengawasan	228,5	Baik
3	Peluang Promosi	236	Baik
4	Hubungan Dengan Rekan Kerja	236,5	Baik
5	Pekerjaan Itu Sendiri	239,6	Sangat Baik
	Skor rata-rata	231,2	Baik

Sumber : SMP Negeri 9 Kota Jambi (data diolah)

Berdasar pada hasil tabel diatas menunjukkan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan yang ada pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi menempatkan dimensi Pekerjaan Itu Sendiri sebagai nilai dengan skor tertinggi yaitu 239,6. Dengan demikian bahwa pekerjaan itu sendiri yang dirasakan oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang ada pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi sangat baik mereka bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya dan selalu medahulukan kepentingan pekerjaan diatas segala kepentingan lainnya.

Sedangkan untuk skor terendah yang diperoleh dari jawaban responden yaitu berada pada dimensi Bayaran dengan skor rata-rata 211,5. Kenyataan ini menunjukkan bahwa masi ada rasa ketidakpuasan kerja terhadap pembayaran hasil kerja pegawai terutama yang dirasakan oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang berstatus honorer. Dengan demikian peranan pemerintah juga harus terlibat

dalam penemuan solusi terhadap permasalahan ini, dikarenakan sekolah ini merupakan organisasi pemerintah bukan swasta.

4.2.4 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada SMP N 9 Kota Jambi.

Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X) bernilai positif sebesar 0,520 artinya apabila terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada gaya kepemimpinan tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi maka kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi akan meningkat sebesar 0,520.

Nilai dari koefisien determinasi sebesar 0,088. Angka ini menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) mampu menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi sebesar 8,8% dan sisanya sebesar 91,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil dari pengujian koefisien korelasi didapat nilai $r = 0,296$. Maka antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada SMP N 9 Kota Jambi terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X) dan kepuasan kerja (Y) yang tidak erat.

4.2.5 Pembahasan

Adapun hasil analisis dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh tenaga pendidik dan kependidikan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi.

Berdasar pada hasil perhitungan dengan persamaan regresi linear sederhana, didapatkan persamaan $Y = 0,571 + 0,520 X + e$ dari persamaan ini dapat terlihat adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi, jika gaya kepemimpinan meningkat satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi sebesar 0,520.

Koefisien korelasi dari nilai $r = 0,296$ artinya gaya kepemimpinan (X) memiliki hubungan yang tidak erat terhadap kepuasan kerja (Y) pada tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi yang sebesar 0,296%. Sedangkan nilai dari koefisien determinasi nilai $R^2 = 0,088$ (8,8%) yang artinya gaya kepemimpinan mampu menjelaskan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi yaitu sebesar 8,8% dan sisanya sebesar 91,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya seperti menurut pendapat dari Hasibuan (2016: 203) berupa balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan kemampuan, berat ringannya pekerjaan yang diemban, suasana dan kondisi lingkungan pekerjaan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Penelitian yang

sama juga dilakukan oleh Elferida J Sinurat (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan 74,2% sedangkan sisanya sebesar 25,8% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji hipotesis (t) diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,298 sedangkan angka t_{tabel} sebesar 2,00404. Jadi dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar $2,298 > t_{tabel}$ sebesar 2,00404. Dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi. Hasil penelitian sejalan dengan yang dilakukan oleh Alfian Yanoto (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Indonesia Di Surabaya. Hasil dari penelitian sebesar ini dari hasil uji t hipotesis yang memperoleh nilai t_{hitung} 0,2708 dengan *t-statistic* sebesar 3,511 dimana $> 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. Ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berdasar hasil penelitian dan analisis data serta pembahasan dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasar pada hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti pada bab sebelumnya, maka penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan data primer yang telah diolah, gaya kepemimpinan yang ada pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan dinilai cukup baik berdasar pada perolehan jawaban responden dari kuisisioner yang telah disebar, dengan skor rata-rata sebesar 187,6, jika dilihat pada rentang skala yaitu 148,2 – 193,8.
2. Kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan yang ada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dinilai puas berdasar pada hasil perolehan jawaban yang telah diisi oleh responden melalui kuisisioner dengan skor rata-rata sebesar 231,2, jika dilihat pada nilai rentang skala yaitu 193,8 – 239,4.
3. Berdasar perolehan data yang dilakukan secara uji statistik persamaan regresi linear sederhana diperoleh sebesar $Y = 0,571 + 0,520 X + e$. Didalam hal tersebut ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi dengan angka t_{hitung}

sebesar 2,298 sedangkan untuk nilai t_{tabel} sebesar 2,00404. Jadi nilai t_{hitung} $2,298 > t_{tabel} 2,00404$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_i diterima artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada SMP N 9 Kota Jambi.

5.2 Saran

Bagi pihak Sekolah Menengah peratama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Skor terendah dari variabel gaya kepemimpinan merujuk pada keadaan di Sekolah Menengah peratama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi yaitu tentang pengambian keputusan. Pemimpin harus lebih bisa mengatur tentang pengambilan keputusan yang tepat bagi sekolah tersebut, tidak hanya melibatkan satu pihak saja melainkan melibatkan semua pihak yang terdapat pada sekolah tersebut. Seperti adanya keterlibatan antara pemimpin sekolah dengan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Untuk menghasilkan keputusan yang sesuai dengan visi dan misi sekolah. Selain itu, pemimpin pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi harus lebih tepat dalam memberikan limpahan wewenang kepada seluruh tenaga pendidik serta tenaga kependidikan yang ada di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi sesuai dengan kemampuan mereka, agar tercipta hasil kinerja yang baik untuk organisasi.
2. Skor terendah dalam variabel kepuasan kerja menekankan pada permasalahan pemberian gaji yang diterima oleh seluruh tenaga pendidik

dan kependidikan yang ada pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 9 Kota Jambi. Permasalahan pemberian gaji pada tenaga pendidik dan kependidikan pada sekolah harus terlibat langsung dengan pemerintah, dimana pemberian gaji ini dilakukan oleh pemerintah bukan instansi swasta.

3. Berdasar pada hasil penelitian, dari variabel gaya kepemimpinan serta variabel kepuasan kerja melalui aplikasi SPSS ver 22 didapatkan beberapa hal seperti hasil dari nilai *koefisien determinasi*= *r square* (R^2) sebanyak $0,088 = 8,8\%$ bilangan tersebut menjelaskan bahwa variabel dari gaya kepemimpinan (X) dapat menjelaskan variabel dari kepuasan kerja (Y) sebanyak 8,8% dan sisanya dari bilangan sebesar 91,2% dapat dijelaskan dengan faktor lainnya yang tidak masuk dalam variabel penelitian ini. Namun, dalam hal ini penulis memberikan saran serta masukan kepada para peneliti lainnya untuk dapat meneliti mengenai hal lain yang berhubungan dan mempengaruhi kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan seperti diantaranya: kompensasi, pengintegrasian karyawan, pemeliharaan karyawan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashlan, Said dkk. 2022. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru*. Sumatera Barat : Azka Pustaka.
- Daryanto dan Abdullah. 2013. *Pengantar Ilmu Manajemen Dan Komunikasi*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Fauzi, Hairul dkk. 2021. *Perilaku Kepemimpinan Partisipatif Pengembangan Kepuasan Kerja Dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam*. Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ilham, Nurul. 2022. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Berorganisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kurniawan, Robert dan Yuniarto, Budi. 2016. *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya Dengan R*. Jakarta: Kencana.
- Marsithah, Iis. 2022. *Model Kinerja Dosen Berbasis Kearifan Lokal*. Medan: Umsu Press.
- Maryadi. 2021. *Pengantar Statistik*. Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha.
- Nikmat, Katarina. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Nusa Tenggara Barat : Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis/Edisi Ketiga*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rahmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ruyatnasih, Yaya dan Megawati, Liya. 2018. *Pengantar Manajemen Teori, Fungsi dan Kasus*. Yogyakarta: CV. Absolute Media.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.

- Setiana, Adi Robith dan Dewi, Lati Sari. 2022. *Monograf Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya: CV. Global Aksara Pers.
- Siyoto, Sandu dan Sodik, M. Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sriyana, 2022. *Kepemimpinan Dalam Pemerintahan*. Indonesia: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Sudirman dkk. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Magnum Pustaka Utama.
- Sundari, Ariefah dkk. 2022. *Kepemimpinan (Leadership)*. Jawa Timur : Academia Publication.
- Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin Dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Swarjana, I Ketut. 2022. *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Syaid Syekh. 2011. *Pengantar Statistik dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Syamsir dan Saputra, Nika. 2022. *Administrasi Kepegawaian*. Jawa Tengah : Eureka Media Aksara.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Umar, Husein. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Pesada.
- Widjajakusuma, Muhammad Karebet. 2020. *Kepemimpinan Transformasional Pengalaman Insantama*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Zaharuddin dkk. 2021. *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.

LAMPIRAN 1. 1

PERHITUNGAN SPSS

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kepuasan Kerja

/METHOD=ENTER Gaya Kepemimpinan

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,233	1	,233	5,282	,025 ^b
	Residual	2,421	55	,044		
	Total	2,654	56			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,296 ^a	,088	,071	,20983

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,571	,263		2,174	,034
	Kepuasan Kerja	,520	,226	,296	2,298	,025

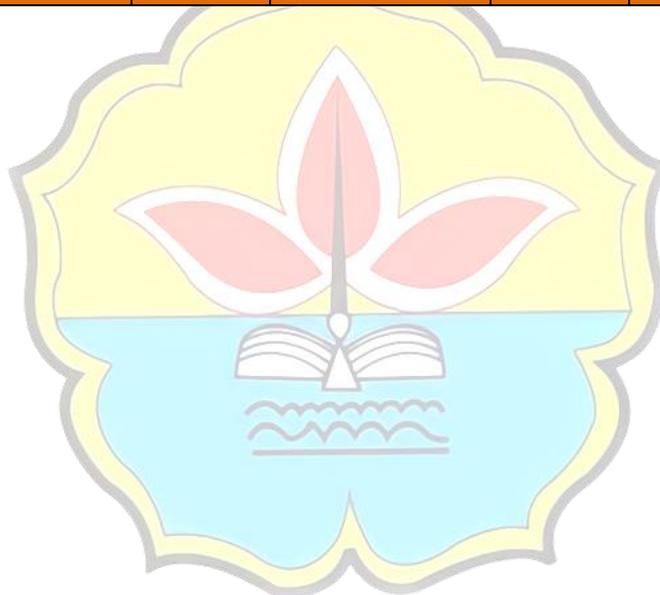
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 1. 2
Hasil Jawaban Reponden
Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

NO	GAYA KEPEMIMPINAN								TOTAL	RATA-RATA
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8		
1	5	2	2	1	4	2	5	5	26	3,25
2	4	3	4	2	5	4	5	5	32	4
3	1	2	2	2	5	4	4	4	24	3
4	1	2	2	2	5	2	5	5	24	3
5	4	2	2	2	4	3	4	4	25	3,125
6	4	2	2	2	4	3	4	5	26	3,25
7	4	2	2	2	4	4	5	4	27	3,375
8	4	2	2	2	4	4	5	4	27	3,375
9	4	2	2	2	4	4	5	4	27	3,375
10	4	2	2	2	5	4	5	5	29	3,625
11	2	2	2	2	5	3	2	3	21	2,625
12	5	4	2	2	4	2	5	4	28	3,5
13	2	2	2	2	4	2	4	4	22	2,75
14	3	2	2	2	4	4	4	4	25	3,125
15	2	2	2	2	4	2	4	5	23	2,875
16	4	4	2	3	5	3	5	5	31	3,875
17	3	2	2	2	5	3	5	5	27	3,375
18	2	2	1	2	4	3	4	4	22	2,75
19	4	2	1	1	4	4	3	4	23	2,875
20	4	2	4	2	5	4	4	5	30	3,75
21	4	4	2	2	4	4	2	4	26	3,25

22	4	2	3	2	4	4	5	4	28	3,5
23	4	4	2	2	3	3	4	4	26	3,25
24	4	4	2	2	3	3	4	4	26	3,25
25	3	2	3	2	5	1	4	4	24	3
26	4	4	2	2	4	2	4	4	26	3,25
27	2	2	2	3	4	3	5	5	26	3,25
28	2	2	2	2	4	3	4	4	23	2,875
29	4	4	2	2	5	1	1	1	20	2,5
30	4	5	2	2	5	3	5	4	30	3,75
31	4	5	2	2	4	4	4	4	29	3,625
32	4	3	3	2	5	1	5	5	28	3,5
33	4	2	2	4	5	2	4	4	27	3,375
34	1	2	3	2	4	2	4	4	22	2,75
35	4	3	1	2	5	2	4	4	25	3,125
36	2	2	2	1	5	3	5	5	25	3,125
37	2	2	2	2	4	2	4	4	22	2,75
38	3	2	3	2	4	4	5	5	28	3,5
39	4	2	3	2	4	3	4	4	26	3,25
40	4	2	2	2	4	2	4	4	24	3
41	2	1	2	2	4	4	4	4	23	2,875
42	4	3	5	4	4	4	4	4	32	4
43	5	2	2	2	5	5	5	5	31	3,875
44	4	2	3	2	5	3	4	5	28	3,5
45	5	4	2	2	4	4	4	4	29	3,625
46	4	4	2	2	4	4	4	4	28	3,5
47	4	2	2	2	4	3	5	4	26	3,25
48	4	3	2	2	3	2	4	3	23	2,875
49	5	3	3	2	4	4	4	4	29	3,625
50	4	3	3	3	4	2	4	4	27	3,375

51	3	3	3	3	4	2	4	4	26	3,25
52	4	3	3	2	4	3	4	4	27	3,375
53	4	4	2	2	4	4	5	4	29	3,625
54	4	2	3	2	5	4	5	4	29	3,625
55	5	3	3	3	5	4	4	4	31	3,875
56	4	4	2	2	4	3	3	3	25	3,125
57	5	3	3	2	5	2	4	4	28	3,5
	203	152	132	120	245	173	239	237	1501	187,625



Hasil Jawaban Responden
Variabel Kepuasan Kerja (Y)

NO						KEPUASAN KERJA							
RESPONDEN	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	TOTAL	RATA-RATA
1	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	51	4,63636364
2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	47	4,27272727
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45	4,09090909
4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	50	4,54545455
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	45	4,09090909
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4,09090909
7	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	46	4,18181818
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	51	4,63636364
9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	44	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
11	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	35	3,18181818
12	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	48	4,36363636
13	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	3,81818182
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
15	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	49	4,45454545
16	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	44	4
17	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	53	4,81818182
18	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	46	4,18181818
19	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	47	4,27272727
20	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	49	4,45454545
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
22	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46	4,18181818
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3,90909091

24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47	4,27272727
25	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	41	3,72727273
26	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	37	3,36363636
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	4,18181818
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	53	4,81818182
29	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	15	1,36363636
30	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	49	4,45454545
31	4	2	3	4	4	3	5	4	3	4	4	40	3,63636364
32	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52	4,72727273
33	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46	4,18181818
34	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	42	3,81818182
35	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	36	3,27272727
36	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	47	4,27272727
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47	4,27272727
38	4	4	4	4	4	3	3	5	4	2	3	40	3,63636364
39	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	47	4,27272727
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42	3,81818182
43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	48	4,36363636
44	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	48	4,36363636
45	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	39	3,54545455
46	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	40	3,63636364
47	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	46	4,18181818
48	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	39	3,54545455
49	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	48	4,36363636
50	5	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	46	4,18181818
51	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	49	4,45454545
52	5	5	4	3	4	4	4	5	4	2	4	44	4

53	5	5	4	3	4	4	4	4	5	2	4	44	4
54	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	3	44	4
55	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	43	3,90909091
56	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	48	4,36363636
57	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	3	45	4,09090909
	257	233	229	227	230	230	243	246	226	204	219	2544	231,2727273



Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Hasil Olah MSI

NO	Gaya Kepemimpinan								
RESPONDEN	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	RATA-RATA
1	4,70	2,85	2,67	1,00	2,60	2,10	4,53	4,71	3,14
2	3,29	3,93	4,87	2,92	4,10	3,96	4,53	4,71	4,04
3	1,00	2,85	2,67	2,92	4,10	3,96	3,09	3,18	2,97
4	1,00	2,85	2,67	2,92	4,10	2,10	4,53	4,71	3,11
5	3,29	2,85	2,67	2,92	2,60	2,95	3,09	3,18	2,94
6	3,29	2,85	2,67	2,92	2,60	2,95	3,09	4,71	3,14
7	3,29	2,85	2,67	2,92	2,60	3,96	4,53	3,18	3,25
8	3,29	2,85	2,67	2,92	2,60	3,96	4,53	3,18	3,25
9	3,29	2,85	2,67	2,92	2,60	3,96	4,53	3,18	3,25
10	3,29	2,85	2,67	2,92	4,10	3,96	4,53	4,71	3,63
11	1,89	2,85	2,67	2,92	4,10	2,95	1,64	1,74	2,60
12	4,70	4,63	2,67	2,92	2,60	2,10	4,53	3,18	3,42
13	1,89	2,85	2,67	2,92	2,60	2,10	3,09	3,18	2,66
14	2,38	2,85	2,67	2,92	2,60	3,96	3,09	3,18	2,96
15	1,89	2,85	2,67	2,92	2,60	2,10	3,09	4,71	2,85
16	3,29	4,63	2,67	4,48	4,10	2,95	4,53	4,71	3,92
17	2,38	2,85	2,67	2,92	4,10	2,95	4,53	4,71	3,39
18	1,89	2,85	1,00	2,92	2,60	2,95	3,09	3,18	2,56
19	3,29	2,85	1,00	1,00	2,60	3,96	1,99	3,18	2,48
20	3,29	2,85	4,87	2,92	4,10	3,96	3,09	4,71	3,72
21	3,29	4,63	2,67	2,92	2,60	3,96	1,64	3,18	3,11
22	3,29	2,85	4,02	2,92	2,60	3,96	4,53	3,18	3,42
23	3,29	4,63	2,67	2,92	1,00	2,95	3,09	3,18	2,97

24	3,29	4,63	2,67	2,92	1,00	2,95	3,09	3,18	2,97
25	2,38	2,85	4,02	2,92	4,10	1,00	3,09	3,18	2,94
26	3,29	4,63	2,67	2,92	2,60	2,10	3,09	3,18	3,06
27	1,89	2,85	2,67	4,48	2,60	2,95	4,53	4,71	3,33
28	1,89	2,85	2,67	2,92	2,60	2,95	3,09	3,18	2,77
29	3,29	4,63	2,67	2,92	4,10	1,00	1,00	1,00	2,58
30	3,29	5,68	2,67	2,92	4,10	2,95	4,53	3,18	3,66
31	3,29	5,68	2,67	2,92	2,60	3,96	3,09	3,18	3,42
32	3,29	3,93	4,02	2,92	4,10	1,00	4,53	4,71	3,56
33	3,29	2,85	2,67	5,25	4,10	2,10	3,09	3,18	3,32
34	1,00	2,85	4,02	2,92	2,60	2,10	3,09	3,18	2,72
35	3,29	3,93	1,00	2,92	4,10	2,10	3,09	3,18	2,95
36	1,89	2,85	2,67	1,00	4,10	2,95	4,53	4,71	3,09
37	1,89	2,85	2,67	2,92	2,60	2,10	3,09	3,18	2,66
38	2,38	2,85	4,02	2,92	2,60	3,96	4,53	4,71	3,50
39	3,29	2,85	4,02	2,92	2,60	2,95	3,09	3,18	3,11
40	3,29	2,85	2,67	2,92	2,60	2,10	3,09	3,18	2,84
41	1,89	1,00	2,67	2,92	2,60	3,96	3,09	3,18	2,67
42	3,29	3,93	5,51	5,25	2,60	3,96	3,09	3,18	3,85
43	4,70	2,85	2,67	2,92	4,10	5,51	4,53	4,71	4,00
44	3,29	2,85	4,02	2,92	4,10	2,95	3,09	4,71	3,49
45	4,70	4,63	2,67	2,92	2,60	3,96	3,09	3,18	3,47
46	3,29	4,63	2,67	2,92	2,60	3,96	3,09	3,18	3,29
47	3,29	2,85	2,67	2,92	2,60	2,95	4,53	3,18	3,12
48	3,29	3,93	2,67	2,92	1,00	2,10	3,09	1,74	2,59
49	4,70	3,93	4,02	2,92	2,60	3,96	3,09	3,18	3,55
50	3,29	3,93	4,02	4,48	2,60	2,10	3,09	3,18	3,34
51	2,38	3,93	4,02	4,48	2,60	2,10	3,09	3,18	3,22
52	3,29	3,93	4,02	2,92	2,60	2,95	3,09	3,18	3,25

53	3,29	4,63	2,67	2,92	2,60	3,96	4,53	3,18	3,47
54	3,29	2,85	4,02	2,92	4,10	3,96	4,53	3,18	3,61
55	4,70	3,93	4,02	4,48	4,10	3,96	3,09	3,18	3,93
56	3,29	4,63	2,67	2,92	2,60	2,95	1,99	1,74	2,85
57	4,70	3,93	4,02	2,92	4,10	2,10	3,09	3,18	3,50



Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)
Hasil Olah MSI

NO	Kepuasan Kerja											RATA-RATA
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	
1	4,14	2,87	5,00	4,12	4,32	4,89	4,46	2,95	2,22	5,06	5,06	4,10
2	4,14	2,87	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	4,43	3,44	5,06	3,62	3,51
3	2,66	2,87	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	4,43	3,44	3,81	3,62	3,26
4	4,14	4,17	5,00	4,12	2,68	4,89	4,46	4,43	2,22	3,81	3,62	3,96
5	4,14	4,17	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	4,43	3,44	2,85	2,34	3,31
6	4,14	2,87	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	2,95	3,44	3,81	3,62	3,26
7	4,14	4,17	3,39	4,12	2,68	3,37	3,04	4,43	3,44	2,85	2,34	3,45
8	4,14	4,17	5,00	4,12	4,32	4,89	4,46	4,43	4,84	2,85	2,34	4,14
9	4,14	2,87	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	4,43	3,44	2,85	2,34	3,19
10	2,66	2,87	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	2,95	3,44	3,81	3,62	3,13
11	2,66	1,77	1,89	1,00	1,00	1,95	1,82	1,64	2,22	2,85	5,06	2,17
12	4,14	4,17	3,39	2,55	2,68	3,37	4,46	4,43	3,44	3,81	3,62	3,64
13	2,66	1,77	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	2,95	3,44	3,81	3,62	3,03
14	2,66	2,87	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	2,95	3,44	3,81	3,62	3,13
15	4,14	2,87	5,00	4,12	2,68	3,37	4,46	4,43	3,44	3,81	3,62	3,81
16	4,14	2,87	3,39	2,55	2,68	3,37	1,82	2,95	2,22	5,06	3,62	3,15
17	4,14	4,17	5,00	2,55	2,68	4,89	4,46	4,43	4,84	5,06	5,06	4,30
18	4,14	2,87	3,39	2,55	2,68	3,37	4,46	4,43	3,44	2,85	3,62	3,44
19	4,14	2,87	3,39	2,55	2,68	4,89	4,46	2,95	3,44	3,81	3,62	3,53
20	4,14	4,17	3,39	2,55	2,68	4,89	4,46	2,95	4,84	3,81	3,62	3,77
21	2,66	2,87	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	2,95	3,44	3,81	3,62	3,13
22	4,14	2,87	3,39	2,55	2,68	3,37	4,46	2,95	3,44	3,81	3,62	3,39

23	2,66	2,13	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	2,95	3,44	3,81	3,62	3,06
24	4,14	4,17	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	2,95	3,44	3,81	5,06	3,51
25	2,66	2,87	3,39	2,55	2,68	1,95	3,04	2,95	2,22	3,81	2,34	2,77
26	2,66	2,87	3,39	1,00	1,00	1,95	1,82	1,64	1,52	3,81	3,62	2,30
27	4,14	4,17	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	2,95	3,44	3,81	3,62	3,38
28	4,14	4,17	5,00	4,12	4,32	4,89	4,46	4,43	4,84	3,81	3,62	4,34
29	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
30	4,14	2,87	1,89	2,55	4,32	3,37	4,46	4,43	3,44	5,06	5,06	3,78
31	2,66	1,77	1,89	2,55	2,68	1,95	4,46	2,95	2,22	3,81	3,62	2,78
32	4,14	4,17	3,39	2,55	2,68	4,89	4,46	4,43	4,84	5,06	5,06	4,15
33	2,66	4,17	3,39	2,55	2,68	3,37	4,46	2,95	3,44	3,81	3,62	3,37
34	2,66	2,87	5,00	1,00	1,00	3,37	3,04	4,43	3,44	2,85	2,34	2,91
35	2,66	1,77	1,89	1,00	1,00	1,95	3,04	2,95	2,22	2,85	3,62	2,27
36	4,14	2,87	5,00	2,55	2,68	3,37	3,04	4,43	3,44	3,81	3,62	3,54
37	2,66	2,87	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	2,95	4,84	5,06	5,06	3,50
38	2,66	2,87	3,39	2,55	2,68	1,95	1,82	4,43	3,44	2,06	2,34	2,74
39	4,14	4,17	3,39	2,55	2,68	3,37	4,46	4,43	3,44	3,81	2,34	3,52
40	2,66	2,87	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	2,95	3,44	3,81	3,62	3,13
41	2,66	2,87	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	2,95	3,44	3,81	3,62	3,13
42	2,66	2,87	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	2,95	3,44	2,85	2,34	2,92
43	4,14	2,87	5,00	4,12	4,32	4,89	4,46	4,43	4,84	2,06	1,52	3,88
44	2,66	4,17	3,39	2,55	4,32	3,37	4,46	4,43	3,44	3,81	3,62	3,65
45	2,66	1,00	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	2,95	2,22	2,85	3,62	2,76
46	2,66	1,77	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	2,95	2,22	2,85	3,62	2,83
47	2,66	2,87	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	4,43	3,44	5,06	3,62	3,37
48	1,52	2,13	1,89	1,00	1,00	3,37	3,04	2,95	3,44	3,81	3,62	2,52
49	4,14	4,17	3,39	2,55	2,68	3,37	4,46	2,95	3,44	3,81	5,06	3,64
50	4,14	4,17	3,39	2,55	2,68	3,37	4,46	2,95	4,84	2,06	3,62	3,47
51	4,14	4,17	3,39	2,55	4,32	4,89	4,46	2,95	4,84	2,85	3,62	3,83

52	4,14	4,17	3,39	1,00	2,68	3,37	3,04	4,43	3,44	2,06	3,62	3,21
53	4,14	4,17	3,39	1,00	2,68	3,37	3,04	2,95	4,84	2,06	3,62	3,21
54	4,14	4,17	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	2,95	4,84	2,06	2,34	3,23
55	4,14	4,17	3,39	1,00	2,68	3,37	3,04	2,95	3,44	2,85	2,34	3,03
56	4,14	4,17	3,39	4,12	4,32	4,89	4,46	2,95	3,44	2,06	3,62	3,78
57	4,14	4,17	3,39	2,55	2,68	3,37	3,04	4,43	4,84	2,06	2,34	3,36



LAMPIRAN 1.3
SURAT IZIN PENELITIAN



Universitas Batanghari
Fakultas Ekonomi

Jalan Slamet Riyadi, Jambi 36122 Telp. (0741) 667744 Fax. (0741) 667744
Situs web : www.unbari.ac.id Email : fekonomi@unbari.ac.id

Nomor : 1058/UBR-02/G/XI/2022
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Permintaan data
Untuk Menyusun Proposal Skripsi**

Jambi, November 2022

Kepada Yth,
Kepala SMP Negeri 9 Kota Jambi

Di-
Tempat

Dengan Hormat,

Dalam Rangka Penelitian studi mahasiswa Fakultas Ekonomi bersama ini kami mohon kepada Bapak/Ibu, sudilah kiranya memberikan izin dan bantuan seperlunya kepada mahasiswa/i kami :

Nama : Devita Ramadhani
N.I.M : 1900861201191
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Majapahit Rt. 30 kel. payo selincah

Yang bersangkutan akan mengadakan Izin Pengambilan Data Untuk Tugas Akhir Skripsi Dengan Judul :

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN PADA SMP N 9 KOTA
JAMBI”.**

Demikianlah atas bantuan dan kerjasama yang baik, sebelumnya kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan II



Ubaidillah, S.E., M.M.

LAMPIRAN 1. 4
KUISIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth: Bapak/Ibu/Saudara/i

Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMP N 9 Kota Jambi

Di Tempat

Saya merupakan Mahasiswa Universitas Batanghari Jambi yang saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada SMP N 9 Kota Jambi” Penelitian ini adalah syarat untuk kelulusan di jenjang Pendidikan Strata Studi (S1).

Adapun identitas saya adalah sebaga iberikut:

Nama : Devita Ramadhani

Nim : 1900861201191

Judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada SMP N 9 Kota Jambi”

Berkaitan dengan hal ini, saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/I untuk bersedia mengisi kuesioner sesuai dengan pernyataan-pernyataan yang tertera berikut ini. Bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I sangat saya harapkan demi terselesaikannya penelitian ini. Jawaban dan identitas responden akan terjamin kerahasiannya.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini, dengan rasa hormat saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

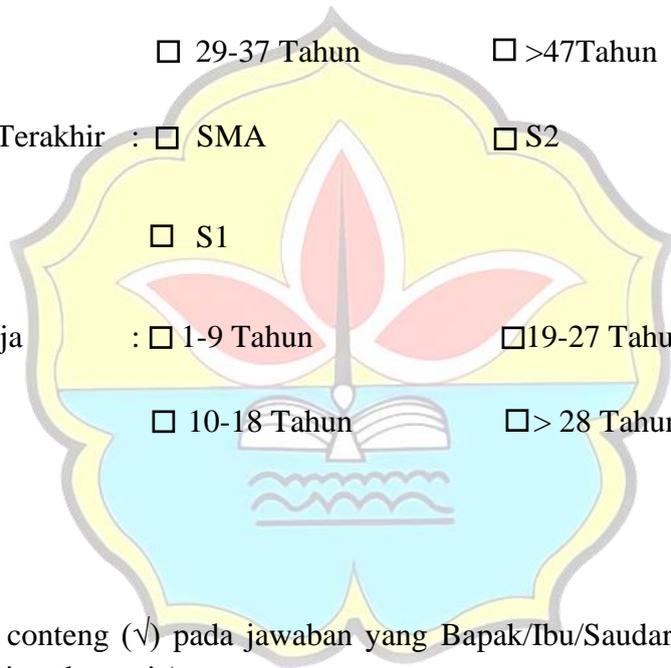
Devita Ramadhani

DAFTAR PERTANYAAN

Karakteristik Responden

Mohon diisi semua pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai.

1. Nama :
2. Jabatan :
3. No Responden :
4. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
5. Usia : 20-28 Tahun 38-46 Tahun
 29-37 Tahun >47Tahun
6. Pendidikan Terakhir : SMA S2
 S1
7. Lama Bekerja : 1-9 Tahun 19-27 Tahun
 10-18 Tahun > 28 Tahun



Isilah tanda conteng (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap paling cocok. (satu jawaban saja)

Keterangan :

- STS** : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
CS : Cukup Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

ITEM PERTANYAAN

1. GAYA KEPEMIMPINAN (X)

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
Otoriter						
1.	Wewenang penuh terpusat pada pemimpin					
2.	Perencanaan tujuan selalu dibuat oleh pemimpin seorang					
Delegatif						
3.	Pemimpin melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan					
4.	Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan					
5.	Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat					
Partisipatif						
6.	Wewenang pimpinan tidak mutlak					
7.	Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan					
8.	Adanya sifat pada karyawan untuk dapat bekerja sama dan bermoral					

2. KEPUASAN KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
Pekerjaan Itu Sendiri						
1.	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dimiliki					
2.	Mendahulukan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi					
3.	Adanya pertumbuhan kinerja yang dirasakan selama bekerja					
Kualitas Pengawasan						
4.	Adanya bantuan teknis yang diberikan dilingkungan kerja					

5.	Dukungan sosial yang diterima dilingkungan kerja					
Hubungan Dengan Rekan Kerja						
6.	Keselarasan sosial yang terjadi dilingkungan kerja					
7.	Rasa saling menghargai dan menghormati antar pegawai					
Peluang Promosi						
8.	Adanya kesempatan untuk maju yang diberikan ditempat kerja					
9.	Adanya transparansi mengenai penilaian dalam melakukan promosi pegawai					
Bayaran						
10.	Besar gaji yang diterima pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
11.	Keadilan dalam pemberian gaji selama bekerja					

