

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kepuasan Kerja Guru

#### 1. Pengertian Kepuasan Kerja Guru

Menurut Kumar (2007), kepuasan kerja guru merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, dan ekonomi. Kepuasan kerja guru juga merupakan .hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekejaannya. Kepuasan kerja guru adalah guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam berkerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan berkerja atau mengajar dengan baik (Suwar , 2008).

Luthans (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional karyawan tentang pencapaian harapan dari hasil pekerjaannya. Greenberg & Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja individu sebagai sikap positif atau negatif apa yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya. Sementara itu Vecchio (1995) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Hal senada juga dikemukakan oleh Kreitner & Kinicki (2005) kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi perkerjaan seseorang. Wexley & Yukl (2005) mengatakan bahwa kepuasan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Howell & Dipboye (1986) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan (guru) terhadap berbagai aspek pekerjaannya.

Neo, dkk (2006) mengatakan bahwa *job satisfaction as a pleasureable feeling that result from the perception that one's job fulfillment of one's important job values*. Berdasarkan definisi ini, kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek penting, kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan menurut karyawan (guru) mengenai yang seharusnya mereka terima.

Tiffin (1958) mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan (guru) terhadap perkerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dengan sesama karyawan (guru). Pandangan senada juga dikemukakan oleh Gibson, dkk (2000) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki karyawan (guru) tentang pekerjaannya.

Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selain memiliki tugas sebagai seorang pendidik, guru juga berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional (Direktorat Jendral Pendidikan Islam Departemen Agama, 2006). Artinya, guru harus mampu mengarahkan

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kegiatan belajar siswa agar tercapai keberhasilan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam sasaran kegiatan.

Pengertian guru menurut Surya (2000) guru mempunyai makna sebagai seseorang yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mendidik dan mengembangkan kepribadian anak didik, baik yang berlangsung di sekolah maupun di luar sekolah. Kedudukan guru tidak dapat seluruhnya digantikan oleh alat, meski secanggih apapun. Semakin akurat guru melaksanakan fungsinya, semakin terjamin tercipta dan terbina kualitas lembaga pendidikan atau sekolah.

Berdasarkan pemaparan definisi diatas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja guru merupakan suatu perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap beberapa aspek pekerjaan, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya dan bagaimana individu memandang pekerjaannya.

## 2. Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2006) mengatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari enam dimensi, diantaranya berikut:

### a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk, menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan anatara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karywan (guru) terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

### b. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi (sekolah). Karyawan (guru) melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan (sekolah).

c. Promosi

Kesempatan promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi (sekolah). Promosi dalam pengertian tradisional yang berarti menapaki tangga hierarki kesuksesan dalam perusahaan (sekolah).

d. Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama adalah berpusat pada karyawan (guru), diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan (guru). Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

e. Rekan kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Penelitian terbaru mengindikasikan bahwa kelompok yang memerlukan saling ketergantungan antaranggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian antarbudaya yang terbaru menemukan bahwa jika anggota menentang tim

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

secara umum dan aturan tim secara khusus, maka mereka akan terjadi kurang puas daripada jika menjadi bagian dari tim.

#### f. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang menyangkut dengan suasana tempat kerja. Dengan kata lain, efek lingkungan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja. Jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diberikan kesimpulan bahwa dimensi-dimensi pada kepuasan kerja yaitu meliputi, pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu:

#### a. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya.

#### b. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, intiraksinya dengan karyawan lain, system penggajian dan sebagainya.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor intrisik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri,

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tanggung jawab, kemungkinan untuk mengembangkan diri serta kesempatan untuk maju. Faktor ekstrinsik meliputi pengawasan, gaji, hubungan dengan rekan kerja serta kondisi kerja.

## B. Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

### 1. Pengertian Persepsi

Secara etimologis, persepsi atau dalam bahasa Inggris “*perception*” yang berasal dari bahasa Latin *perception* dari *peripere* yang artinya menerima atau mengambil. Menurut Leavitt, persepsi dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana cara orang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas adalah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu (Sobur, 2003).

Menurut Slameto (2003) persepsi pada prinsipnya merupakan proses menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia. Sementara itu, Rahmad (2005) menjelaskan bahwa persepsi merupakan pengalaman tentang objek atau peristiwa yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan-pesan.

Walgito (2002) berpendapat bahwa persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, dimana penginderaan merupakan suatu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat penerima yaitu indera. Namun proses tersebut tidak berhenti begitu saja, pada umumnya stimulus tersebut diteruskan oleh syaraf ke otak sebagai pusat susunan syaraf dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses penerima stimulus dari luar yang dimulai dari alat indera yang diteruskan ke otak yang kemudian di seleksi, diorganisasikan, dan diuji sehingga terjadinya proses penafsiran yang berupa penelitian dari pengamatan sebelumnya sehingga dapat memberikan makna pada lingkungan dan kemudian dapat dipengaruhi perilaku yang muncul.

## 2. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan dijelaskan sebagai suatu proses, perilaku atau hubungan yang membentuk pola tertentu yang menyebabkan suatu kelompok untuk bertindak secara bersama-sama atau bekerja sama sesuai dengan aturan dan tujuan bersama (Sarwono, 1999). Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2011) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mempengaruhi guru agar sasaran sekolah tercapai, atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh kepala sekolah.

Menurut Bass dan Avolio (dalam Raihani, 2010) kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya dimana pemimpin cenderung mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran guru tentang apa yang benar atau apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi guru serta mendorong para guru untuk melampaui minat pribadi demi mencapai kemaslahatan sekolah, masyarakat atau organisasi.

Seorang pemimpin transformasional akan berusaha memotivasi, membangkitkan semangat dan minat para guru, di samping itu tetap berusaha

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meyakinkan akan tujuan dan misi organisasi. Pemimpin transformasional juga akan berusaha melihat, memperhatikan, mengenali kemampuan guru yang berguna untuk organisasi. Pemimpin transformasional berusaha meyakinkan guru bersama-sama menciptakan produktifitas kerja tinggi, usaha keras, komitmen, dan kapasitas kerja yang tinggi.

Menurut Bass (dalam Danim dan Suparno, 2009) pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan guru, serta meningkatkan kebutuhan guru pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butukan. Pemimpin transformasional juga akan berusaha mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, mestimulasikan guru dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh guru.

Jadi, persepsi gaya kepemimpinan transformasional adalah interpretasi guru terhadap kemampuan memimpin kepala sekolah dalam mengubah lingkungan kerja, memotivasi dan menginspirasi para guru, menerapkan pola kerja dan nilai-nilai moral, menghargai dan memperhatikan kebutuhan guru.

### 3 Aspek-aspek Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Aspek-aspek persepsi menurut Mc Dowwell & Newel (1996) aspek persepsi gaya kepemimpinan tranformasional adalah :

- a. Kognisi : cara berfikir, mengenali, memaknai dan memberi arti suatu rangsang yaitu pengalaman individu berdasarkan informasi yang diterima

oleh panca indera, pengalaman atau yang pernah dilihat dalam kehidupan sehari-hari.

- b. Afeksi : cara individu dalam merasakan, mengekspresikan emosi terhadap rangsang berdasarkan nilai-nilai dalam dirinya yang kemudian mempengaruhi persepsinya.

Sedangkan menurut Bass (dalam Ashar, 2001) kepemimpinan transformasional menekankan pada lima aspek yaitu:

1. *Attributed Charisma* (Kharisma)

Pemimpin mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain dari pada kepentingan diri. Sebagai pemimpin organisasi bersedia memberikan pengorbanan untuk kepentingan organisasi. Pemimpin menimbulkan kesan kepada pegawainya bahwa pemimpin memiliki keahlian untuk melakukan tugas pekerjaannya, sehingga patut dihargai. Pegawai memiliki rasa bangga dan merasa tenang berada dekat pemimpinnya. Pimpinan juga dapat tenang menghadapi situasi kritikal, dan yakin dapat berhasil mengatasinya.

2. *Idealized influence* (pengaruh ideal)

Pemimpin berusaha, melalui pembicaraan, mempengaruhi pegawai dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, pentingnya keterikatan pada keyakinan (*beliefs*), perlu dimilikinya tekad mencapai tujuan, perlu diperhatikan akibat-akibat moral dan etika dari keputusan yang diambil. Pemimpin memperlihatkan kepercayaannya pada cita-citanya, keyakinan dan nilai hidupnya.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. *Inspirational motivasi* (motivasi inspirasi)

Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi pada pegawainya, antara lain dengan menentukan standar-standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Pegawai merasa mampu melakukan tugas pekerjaannya, mampu memberikan berbagai macam gagasan. Mereka diberikan inspirasi oleh pemimpinnya.

4. *Intelektual stimulation* (stimulasi intelektual)

Pegawai merasa bahwa pemimpin mendorong mereka untuk memikirkan kembali cara kerja mereka, untuk mencari cara-cara baru dalam melaksanakan tugas, merasa mendapatkan cara baru dalam mempersepsikan tugas-tugas mereka.

5. *Individualized consideration* (konsiderasi individu)

Pegawai merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpinnya. Pemimpin memperlakukan setiap pegawainya sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, keinginannya masing-masing. Pemimpin memberikan nasehat yang bermakna, member pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengar pandangan dan keluhan mereka. Pemimpin menimbulkan rasa mampu kepada pegawainya mereka dapat melakukan pekerjaannya, dapat member sumbangan yang berarti untuk tercapainya tujuan kelompok dalam berkerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional yang meliputi; attributed charisma, idealized influence, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konsiderasi individualkan dikaitkan dengan aspek persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional meliputi; aspek-aspek kognisi dan afeksi.

#### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Menurut Robbins (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah:

- a. Orang yang mempersepsikan, saat individu melihat suatu sasaran dan berusaha menginterpretasi. Interpretasi itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang melihat, karakteristik individu yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, kepribadian, motif, kepentingan, pengalaman masa lalu dan harapan.
- b. Objek atau sasaran yang dipersepsikan. Karakteristik sasaran yang dipersepsi dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan.
- c. Konteks dimana persepsi dibuat. Konteks dimana kita melihat suatu objek atau peristiwa dapat mempengaruhi pemahaman.

#### 5. Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

Persepsi merupakan suatu proses yang aktif, karena seluruh aspek dalam diri individu melakukan pemaknaan yang menyebabkan stimulus sama, dapat diartikan berbeda-beda pada beberapa individu yang kemudian diseleksi, diorganisasikan dan di uji sehingga terjadilah proses penafsiran yang berupa penilaian yang telat diamati sebelumnya. Penilaian akan terlihat dari kesan para guru yang bersifat positif dan negatif terhadap stimulus yang diterimanya yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional adalah kesan yang ditinggal dalam ingatan para karyawan (guru) yang bersifat positif atau negatif terhadap kepuasan kerja setelah melakukan pengamatan. Kesan yang positif dapat dilihat dari kesediaan para karyawan (guru) untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan. Perhatian yang besar terhadap kepuasan kerja akan menimbulkan dorongan untuk bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Dengan kata lain dorongan untuk berkerja dengan sungguh-sungguh berasal dari kesan yang positif karyawan (guru) terhadap gaya kepemimpinan transformasional berupa persepsi, akan menghasilkan kepuasan kerja disekolah tersebut. Hal ini berarti bahwa ada hubungan positif terhadap persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru disekolah.

### C. Kerangka Berfikir

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu mempunyai keinginan, harapan, motivasi, dan keperluan yang berlainan yang harus dipenuhi. Kepuasan kerja akan terbentuk apabila guru merasakan apa yang diinginkan dan diharapkan dalam mendapatkan umpan balik atau dapat dipenuhi oleh pihak organisasi. Maka dari itu, kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang, tidak senang, puas, tidak puasnya seseorang mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting.

Luthans (2006) menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari enam dimensi yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi,

pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Gaji merupakan sejumlah upah yang diterima dan tingkat ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding orang lain dalam organisasi. Promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi. Pengawasan merupakan kemampuan penyelai (pemimpin) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Rekan kerja, tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Kondisi kerja, yang menyangkut dengan suasana tempat bekerja.

Persepsi merupakan proses yang terintegrasi dari individu terhadap stimulus yang diterimanya. Sehingga seluruh apa yang ada dalam diri individu seperti pengalaman, emosi, kemampuan berfikir serta aspek-aspek lain yang ada dalam diri individu ikut berperan aktif dalam proses tersebut. Proses yang terintegrasi tersebut menyebabkan stimulus yang sama dapat dipersepsi berbeda oleh individu yang berbeda pula (Walgito, 2003)

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah banyak ditentukan oleh proses bagaimana dia mempersepsikan dirinya sebagai pimpinan ( Danim, 2005). Melalui pemikiran ini melahirkan isu baru bahwa persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah adalah dibentuk.

Menurut Bass dan Avolio (dalam Raihani, 2010) kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya dimana pemimpin cenderung mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran guru tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi guru serta

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendorong para guru untuk melampaui minat pribadi demi mencapai kemaslahatan sekolah, masyarakat atau organisasi.

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional merupakan interpretasi guru terhadap pengalaman-pengalaman sebelumnya dengan kepala sekolah. Interpretasi terhadap gaya kepemimpinan transformasional adalah proses pengamatan dan penilaian guru terhadap seorang kepala sekolah yang dikaitkan dengan aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional, sehingga memberikan kesimpulan sementara yang disebut dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Bass dan Avolio (dalam Desianty, 2005) ada lima dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu ; *attributed charisma, idealized influence, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, konsiderasi* yang diindividualkan.

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional sebagai stimulus yang akan diterima oleh indera. Stimulus yang diterima oleh indera kemudian diinterpretasikan dan lebih banyak dipengaruhi oleh keadaan psikologis seperti pengetahuan kepala sekolah, pengalaman guru sebagai referensi. Oleh karena itu, persepsi setiap guru berbeda-beda karena merupakan penilaian subjektif terhadap kepala sekolah, yang dipengaruhi oleh keadaan psikis yang merupakan kecenderungan dari dalam diri guru dan lingkungan sekolah sebagai stimulus atau perangsang dari luar guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini akan mencoba menguji hipotesis bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru. Semakin baik persepsi gaya

kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya semakin buruk persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah kepuasan kerja guru.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapatnya hubungan yang signifikan antara “persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru di SMAN 12 Pekanbaru”.

#### **Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.