

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA GURU
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 3 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S. Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo*



Oleh

ILHAM

21 0206 0078

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA GURU
DI SMP NEGERI 3 PALOPO**

skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S. Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo*



Oleh:

Ilham
2102060078

Pembimbing:

1.Dr. H. Alauddin, M.A.
2.Firmansyah, S.Pd., M.Pd.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ilham
NIM : 2102060078
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 8 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



ILHAM

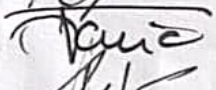
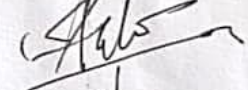
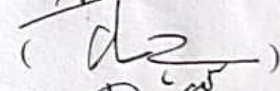
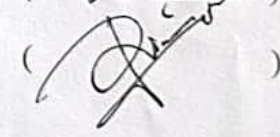
Nim : 2102060078

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Palopo yang ditulis oleh Ilham Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2102060078, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 19 November 2025 bertepatan dengan 28 Jumadil Akhir 1447 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 25 November 2025

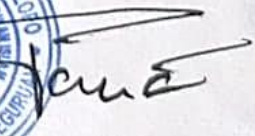
TIM PENGUJI

1. Firmansyah, S.Pd., M.Pd.	Ketua Sidang	()
2. Dr.Hj. Fauziah Zainuddin M.Ag	Penguji I	()
3. Akbar, S.Pd.I.,M.Ed.,Ph.D.	Penguji II	()
4. Dr. H. Alauddin, M.A	Pembimbing I	()
5. Firmansyah, S.Pd., M.Pd.I	Pembimbing II	()

Mengetahui:

a.n Rektor UIN Palopo
Dekan FTIK UIN Palopo

Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP 19670516 200003 1 002

Plt Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Fauziah Zainuddin M.Ag
NIP 19731229 200003 2 001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo”.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

- 1) Bapak Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor UIN Palopo, beserta Bapak Dr. Munir Yusuf, M. Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik, dan pengembangan kelembagaan, Bapak Dr. Masruddin, S.S., selaku wakil rektor bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan keuangan, dan Bapak Dr. Takdir Ishak Pagga, M.H., M.Kes. selaku wakil rektor bidang kemahasiswaan

dan kerja sama yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini.

- 2) Bapak Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo beserta Ibu Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag. selaku wakil Dekan I, Ibu Hj. Nuraeni, S. Ag., M.Pd., selaku wakil Dekan II , dan Bapak Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I. selaku wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo.
- 3) Ibu Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag., selaku Plt Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
- 4) Bapak Firmansyah, S.Pd., M.Pd., selaku sekretaris prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo.
- 5) Bapak Dr. H. Alauddin, M.A. selaku dosen penasehat akademik.
- 6) Bapak Dr. H. Alauddin, M.A. dan Bapak Firmansyah, S.Pd., M.Pd., selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
- 7) Dosen Validator I Bapak Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. dan Dosen Validator II Ibu Sarmila, S.Pd., M.Pd.
- 8) Bapak Zainuddin S, S.E., selaku kepala perpustakaan beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup UIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
- 9) Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai UIN Palopo yang telah mendidik

penulis selama berada di UIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

- 10) Kepala Sekolah SMP Negeri 3 Palopo, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
- 11) Orang tua saya tercinta Ayahanda Junaedi dan Ibunda Ati, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, yang senantiasa memberikan semangat juang untuk putranya, dan segala dukungan material, mental dan doa yang tak terhingga.
- 12) Terima kasih untuk sahabat-sahabatku (Khususnya Boys Kalambanan MPI C) mereka orang-orang yang hadir dan penulis temui selama berkuliah di UIN Palopo, yang belum tentu penulis temukan di tempat lain. Terima kasih atas nasehat, cerita, dan pengalaman berharga yang telah diberikan untuk penulis. Semua ini, menjadi pembelajaran yang sangat berharga bagi penulis.
- 13) Kepada diriku sendiri, yang selalu berusaha dan tetap optimis, serta semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo angkatan 2021 (khususnya kelas C), yang selama ini berjuang bersama, mudan-mudahan apa yang kita lakukan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt, Aamiin.

Palopo, 8 Agustus
2025



ILHAM
Nim. 21 0206 0078

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab Latin*

Daftar huruf Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Ba</i>	B	Be
ت	<i>Ta</i>	T	Te
ث	<i>Sa</i>	Š	Es dengan titik di atas
ج	<i>Ja</i>	J	Je
ح	<i>Ha</i>	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	<i>Kha</i>	Kh	Ka dan Ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Zal</i>	Ẓ	Zet dengan titik di atas
ر	<i>Ra</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sin</i>	S	Es
ش	<i>Syin</i>	Sy	Es dan Ye
ص	<i>Sad</i>	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	<i>Dad</i>	ḍ	De dengan titik di bawah
ط	<i>Ta</i>	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	<i>Za</i>	ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	<i>‘Ain</i>	‘	Apostrofterbalik
غ	<i>Ga</i>	G	Ge
ف	<i>Fa</i>	F	Ef
ق	<i>Qaf</i>	Q	Qi
ك	<i>Kaf</i>	K	Ka
ل	<i>Lam</i>	L	El
م	<i>Mim</i>	M	Em
ن	<i>Nun</i>	N	En
و	<i>Waw</i>	W	We
ه	<i>Ham</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	‘	Apostrof
ي	<i>Ya</i>	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

b. Vokal

Vokal bahasa Arab sepertihalnya vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau *monofiong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, makatransliterasinya adalahsebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	A	a
اِ	<i>kasrah</i>	I	i
اُ	<i>dhammah</i>	U	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan hurufyang meliputi:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ	<i>fathah dan ya</i>	ai	a dan i
وِ	<i>kasrah dan waw</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ: *kaifa* bukan *kayfa*
 هَوْلَ: *haula* bukan *hawla*

c. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf Tanda	Nama
اَ و	<i>fathahdan alif, fathah dan waw</i>	<i>Ā</i>	<i>a dan garis di atas</i>
يِ	<i>kasrahdan ya</i>	<i>Ī</i>	<i>i dan garis di atas</i>
يُ	<i>dhammahdan ya</i>	<i>ū</i>	<i>u dan garis di atas</i>

Contoh:

مَاتَ : *mâta*

رَمَى : *ramâ*

يَمُوتُ : *yamûtu*

d. *Ta Marbûtah*

Transliterasi untuk *tā' marbûtah* ada dua, yaitu *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah* dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *tā' marbûtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfâl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

e. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), maka dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanâ*

نَجَّيْنَا : *najjaânâ*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعَمَّ : *nu'ima*

عُدُّوْ : *'aduwwun*

Jika huruf ى bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سيّ), maka ditransliterasikan seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ : 'ali (bukan 'aliyy atau 'aly)

عَرَبِيٌّ : 'arabi (bukan 'arabiyy atau 'araby)

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsalah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

g. Hamzah

Aturan transliterasi huruf Hamzah menjadi *apostrof* (') hanya berlaku bagi huruf Hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila huruf Hamzah terletak di awal kata, maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

h. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat

yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'an*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karîm

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

i. *Lafz Aljalâlah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf Hamzah.

Contoh:

الله دِينُ *dînullah*

بِالله *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللهِ *hum fî rahmatillâh*

j. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang

didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa ma Muhammadunillarasul

Innaawwalabaitinwudi' alinnasilallaz\i bi Bakkatamubarakan

Syahru Ramadan al-laz\i unzilafih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusi

Abu Nasr al-Farabi

Al-Gazali

Al-Munqiz min al-Dalal

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu> (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt. = *subhânahū wa ta'âlâ*

saw. = *sallallâhu 'alaihi wa sallam*

a. s = *alaihi al-salam*

Q. S = Qur'an, Surah

HR= = Hadis Riwayat

EMASLIM = *Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PRAKARTA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR AYAT.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
B. Deskripsi Teori.....	18
C. Kerangka Pikir	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan.....	40
B. Fokus Penelitian.....	41
C. Definisi Istilah.....	41
D. Desain Penelitian.....	42
E. Data dan Sumber Data	43
F. Instrumen Penelitian.....	44
G. Teknik Pengumpulan Data.....	45
H. Pemeriksaan Keabsahan Data	46
I. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Deskriptif Lokasi Penelitian.....	49
B. Pembahasan.....	56
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN-LAMPIRAN	73

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Qs. Al-An'am Ayat/5:165	3
Kutipan Qs. An-Nisa/ 4:59.....	20

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relavan.....	17
Tabel 4.1. Profil Informan.....	49
Tabel 4.2. Gambaran umum data temuan	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	39
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Gambaran Lokasi Penelitian

Lampiran 2 Administrasi Peneliti

Lampiran 3 Validasi Instrumen Wawancara

Lampiran 4 Dokumentasi Wawancara bersama Kepala Sekolah

Lampiran 5 Dokumentasi Wawancara bersama Wali Kelas VII J dan XI A

Lampiran 6 Dokumentasi Wawancara Bersama Staf

Lampiran 7 Riwayat Hidup

ABSTRAK

Ilham, 2025. *“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo.”* Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Alauddin dan Firmansyah.

Penelitian ini membahas gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan, menganalisis, dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dan untuk mengetahui kepuasan kerja guru di sekolah tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Subjek penelitian adalah kepala sekolah guru dan staf. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sementara teknik analisis data mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan empat gaya kepemimpinan, yaitu: (1) demokratis, terlihat dari pelibatan guru dalam musyawarah dan pengambilan keputusan sebagaimana ditunjukkan dari pernyataan guru yang merasa pendapatnya dihargai; (2) partisipatif, tampak dari keterlibatan guru dalam perencanaan program sekolah dan penyusunan perangkat pembelajaran berdasarkan hasil observasi dan dokumen rapat; (3) transformasional, tercermin dari kemampuan kepala sekolah memberikan motivasi, teladan, dan pembinaan yang berpengaruh pada peningkatan semangat kerja guru; serta (4) instruksional, dibuktikan melalui supervisi rutin, pemberian arahan langsung terkait proses pembelajaran, dan evaluasi administrasi guru. Penelitian ini juga menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja guru berada pada kategori baik, meskipun masih terdapat kendala berupa keterbatasan sarana prasarana seperti LCD proyektor di beberapa ruang kelas. Secara keseluruhan, penelitian menyimpulkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan yang tepat, khususnya gaya demokratis dan transformasional, memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru

Diverifikasi oleh UPB



ABSTRACT

Ilham, 2025. *“The Principal’s Leadership Style in Enhancing Teachers’ Job Satisfaction at SMP Negeri 3 Palopo.”* Thesis of Islamic Educational Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Universitas Islam Negeri Palopo. Supervised by Alauddin and Firmansyah.

This study examines the principal’s leadership style in improving teachers’ job satisfaction at SMP Negeri 3 Palopo. The purpose of this research is to identify, analyze, and describe the leadership styles practiced by the principal and to determine the level of teachers’ job satisfaction at the school. This study employs a qualitative approach with a descriptive method. The research subjects include the principal, teachers, and staff. Data were collected through observation, interviews, and documentation, while data analysis involved data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings reveal that the principal implements four leadership styles: (1) democratic, evident in the involvement of teachers in deliberations and decision-making, as reflected in teachers’ statements indicating that their opinions are valued; (2) participative, shown by the engagement of teachers in school program planning and the preparation of instructional materials, as observed through field notes and meeting documents; (3) transformational, reflected in the principal’s ability to provide motivation, serve as a role model, and offer guidance that contributes to improving teachers’ work enthusiasm; and (4) **instructional**, demonstrated through routine supervision, direct guidance related to the teaching process, and evaluation of teachers’ administrative tasks. The study also finds that teachers’ job satisfaction is generally in the “good” category, although some challenges persist, particularly limited facilities such as the lack of LCD projectors in several classrooms. Overall, the study concludes that an appropriate combination of leadership styles especially democratic and transformational positively contributes to enhancing teachers’ job satisfaction at SMP Negeri 3 Palopo.

Keywords: Leadership Style, Principal, Teachers’ Job Satisfaction

Verified by UPB



الملخص

إلهام، ٢٠٢٥. "أسلوب قيادة مدير المدرسة في رفع رضا المعلمين عن العمل في المدرسة المتوسطة الحكومية الثالثة بمدينة بالوبو." رسالة جامعية، برنامج إدارة التعليم الإسلامي، كلية التربية والعلوم التعليمية، الجامعة الإسلامية الحكومية بالوبو، بإشراف علاء الدين وفرمان سياح.

تتناول هذه الدراسة أسلوب قيادة مدير المدرسة في رفع رضا المعلمين عن العمل في المدرسة المتوسطة الحكومية الثالثة بمدينة بالوبو، وتهدف إلى اكتشاف وتحليل ووصف أساليب القيادة التي يطبقها مدير المدرسة، ومعرفة مستوى رضا المعلمين عن عملهم في المدرسة. استخدمت الدراسة منهجًا نوعيًا بالأسلوب الوصفي، وشملت عينة البحث مدير المدرسة والمعلمين والموظفين الإداريين، كما جمعت البيانات من خلال الملاحظة والمقابلة والوثائق، واعتمد تحليل البيانات على تقليل البيانات وعرضها واستخلاص النتائج. أظهرت النتائج أن مدير المدرسة يطبق أربعة أساليب قيادية وهي: (١) الأسلوب الديمقراطي الذي يتجلى في إشراك المعلمين في المشاورات واتخاذ القرارات وتقدير آرائهم، (٢) الأسلوب التشاركي الذي يتمثل في مشاركة المعلمين في التخطيط لبرامج المدرسة وإعداد الأدوات التعليمية بحسب الملاحظات والوثائق، (٣) الأسلوب التحويلي الذي يظهر في قدرة المدير على تقديم التحفيز والقدوة والتوجيه الداعم لرفع معنويات العمل لدى المعلمين، (٤) الأسلوب التوجيهي الذي يتضح من الإشراف المنتظم والتعليمات المباشرة المتعلقة بعملية التعليم والتقييم الإداري للمعلمين. كما بينت الدراسة أن مستوى رضا المعلمين عن العمل يقع في فئة جيد رغم وجود بعض العقبات مثل نقص التجهيزات كأجهزة العرض في بعض الفصول، وتخلص الدراسة إلى أن الجمع بين الأساليب القيادية المناسبة، ولا سيما الأسلوب الديمقراطي والتحويلي، يسهم بفاعلية في رفع رضا المعلمين عن العمل في المدرسة المتوسطة الحكومية الثالثة بمدينة بالوبو.

الكلمات المفتاحية: أسلوب القيادة، مدير المدرسة، رضا المعلمين عن العمل

تم التحقق من قبل وحدة تطوير اللغة



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan Bersama.¹

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik secara langsung maupun tidak langsung.²

Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting karena menentukan keberhasilan dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah yang memiliki visi, misi, dan tanggung jawab yang jelas dapat menciptakan iklim kerja yang positif, mengurangi konflik, serta meningkatkan kinerja guru dan seluruh warga sekolah. Kepemimpinan yang baik juga mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangun kerja sama dalam mewujudkan tujuan.³

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan pada tingkat mikro yang memiliki tanggung jawab seperti mengelola perencanaan, pengorganisasian,

¹ Soekarso, Iskandar Putong. Kepemimpinan: kajian teoritis dan praktis. 2015, hal 13-14

² Wayan Satria Jaya, 'Kinerja Guru Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja', *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6.3 (2021), pp. 1286–94, doi:10.31004/obsesi.v6i3.1738.

³ Mulyasa, , Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah, 2015. hal 17

pelaksanaan, dan pengawasan merupakan bagian dari tugas kepala sekolah. Di samping itu, kepala sekolah juga berperan sebagai pendidik, pengelola, administrator, pengawas, pemimpin, inovator, serta pemberi motivasi. Kepala sekolah merupakan salah satu individu di lingkungan sekolah yang membimbing dan turut bertanggung jawab bersama seluruh anggota sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.⁴

Kepala sekolah memegang peran yang sangat penting karena secara langsung terlibat dalam pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Keberhasilan atau kegagalan suatu program pendidikan, serta tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan, sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Seorang kepala sekolah dikatakan sukses apabila dia memahami bahwa sekolah merupakan organisasi yang kompleks dan memiliki karakteristik tersendiri, serta mampu menjalankan fungsinya sebagai seorang manajer. Keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin turut menentukan keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Mutu suatu sekolah sangat ditentukan oleh cara kepala sekolah mengelola dan mengatur jalannya institusi tersebut, sehingga kepala sekolah memikul tanggung jawab yang besar terhadap lembaga yang dipimpinnya.⁵

⁴ Helmawati, 'Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills'. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2019), 17

⁵ Hilal Mahmud, Munir Yusuf, and Lilis Purnanengsi, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru Untuk Menggunakan E-Learning Pada Masa Covid-19 Jurusan Teknik Komputer Di Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Negeri 2 Palopo', *Journal of Teaching Dan ...*, 2021, p. 6.

Oleh karena itu, selain dituntut untuk menjadi pendidik yang profesional, seorang Kepala Sekolah juga berperan sebagai seorang manajer yang memimpin jalannya operasional lembaga pendidikan. Dalam penjabaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah memiliki fungsi manajerial, yaitu bertanggung jawab sepenuhnya dalam proses pembelajaran serta mampu memengaruhi seluruh elemen yang terlibat dalam aktivitas pendidikan di sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi dan misi demi peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan tersebut.⁶

Terkait dengan kepemimpinan seorang kepala sekolah, hal ini dapat dianalisis berdasarkan ajaran yang terdapat dalam al-Qur'an dan hadis sejak masa kenabian Nabi Muhammad saw. Al-Qur'an juga menjadi sumber penggalan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang belum diketahui manusia sebelumnya. Dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah, hal ini dapat dikaji lebih lanjut melalui firman Allah swt dalam Qs Al-An'am /6: 165.

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ
إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

Terjemahnya:

“Dan Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia mengangkat (derajat) sebagian kamu di atas yang lain, untuk mengujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya

⁶ E. Mulyasa, *menjadi Kepala sekolah profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), 24

Tuhanmu sangat cepat memberi hukuman dan sungguh, Dia Maha Pengampun, Maha Penyayang”. (Q.S. Al-An’am/6:165).⁷

Dan Allah-lah yang menjadikan kalian penguasa-penguasa di muka bumi yang menggantikan umat manusia sebelum kalian, setelah Allah memusnahkan mereka dan menjadikan kalian pengganti mereka di muka bumi, untuk memakmurkannya sepeninggal mereka dengan ke-taatan kepada Tuhan mereka, dan Dia meninggikan sebagian dari kalian dalam soal rizki dan kekuatan di atas sebagian yang lain beberapa dari-kalian, sehingga akan tampak dalam pandangan manusia siapa orang untuk menguji kalian terkait karunia-karunia yang diberikan kepada yang bersyukur dan yang tidak. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaanNya terhadap orang-orang yang kafir dan bermaksiat kepadaNya. Dan sesungguhnya Dia benar-benar Maha Pengampun bagi orang yang beriman kepadaNya dan beramal shalih serta bertaubat dari dosa-dosa besar, lagi Maha Penyayang terhadapnya. Al-Ghafur dan ar-Rahim adalah dua nama mulia dari Nama-nama Allah yang indah.⁸

Ayat ini menegaskan bahwa setiap manusia diberi amanah sebagai khalifah (pemimpin) di bumi sesuai perannya masing-masing. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang mengatur, membimbing, dan memberi teladan kepada para guru. Kepemimpinan yang adil, bijak, dan penuh tanggung jawab mencerminkan nilai-nilai yang diajarkan dalam ayat ini. Sementara

⁷ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Bogor: Unit Percetakan Al-Qur’an, 2018), h. 202.

⁸ Hikmat Basyir, Muhammad Ashim, dkk, *At-Tafsir Al-Muyassar, (Tafsir Muyassar I)*, Darul Haq, Jakarta, *Mujamma’ Raja Fahd*, 2016, hlm. 449.

itu, kepuasan kerja guru akan tercipta apabila pemimpin mampu menjalankan amanah tersebut dengan baik menghargai kerja guru, memberi kepercayaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan begitu, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan ikhlas sebagai bentuk tanggung jawab terhadap amanah Allah.

Rasulullah saw bersabda:

حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُفُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. (رواه مسلم).⁹

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Laits dari Nafi' bersumber dari Ibnu Umar, dari Nabi s.a.w.; sesungguhnya beliau bersabda: "Setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap kamu akan dimintai pertanggungjawaban terhadap apa yang kamu pimpin. Seorang raja adalah pemimpin bagi rakyatnya, dan dia akan dimintai pertanggungjawaban terhadap yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin bagi anggota keluarganya, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban terhadap mereka. Seorang isteri adalah pemimpin bagi rumah tangga, suami dan anak-anaknya, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban terhadap yang dipimpinnya. Seorang hamba adalah pemimpin bagi harta suruannya, dan dia juga akan dimintai pertanggungjawaban terhadap apa yang dipimpinnya. Dan ingat, setiap kamu adalah pemimpin. Setiap kamu akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang kamu pimpin”. (HR. Muslim).¹⁰

⁹ Abu Husain Muslim bin al-Hajjaj Al-Qusyairi An-Naisaburi, *Shahih Muslim*, Kitab. al-Imarah, Jilid 2, No. 1829, (Beirut-Libanon: Dar al-Fikr, 1993 M), h. 187-188.

¹⁰ Adib Bisri Musthofa, *Tarjamah Shahih Muslim*, Jilid 3, Cet. I, (Semarang: CV. Asy-Syifa' Semarang, 1993), hal. 544-545.

Kepuasan kerja mencerminkan kondisi psikologis seorang guru yang menunjukkan bagaimana perasaannya terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja guru merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh pemimpin. Apabila seseorang merasa puas dalam pekerjaannya, maka tugas-tugasnya cenderung diselesaikan dengan lebih cepat.¹¹ Sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kerja rendah, penyelesaian tugas menjadi lebih lambat. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, akan timbul rasa tanggung jawab dan kepuasan batin sehingga tugas sebagai guru dapat diselesaikan secara tepat waktu, serta dijalankan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi awal di SMP Negeri 3 Palopo, ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja guru belum merata karena adanya perbedaan fasilitas pendukung pembelajaran di setiap kelas. Keterbatasan sarana, khususnya LCD proyektor yang jumlahnya tidak mencukupi, menyebabkan penggunaannya harus dilakukan secara bergantian sehingga tidak semua guru dapat memanfaatkannya dalam setiap proses pembelajaran. Selain itu, belum tersedianya ruang kelas tematik, seperti ruang khusus Bahasa Inggris, membuat beberapa guru merasa pembelajaran yang mereka lakukan belum maksimal¹². Disini membuktikan bahwa Kepala Sekolah masih mengalami kendala dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini menarik untuk diteliti untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kendala yang dihadapi. Untuk menemukan

¹¹ Ella Vidi Astutik and Karwanto, 'Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Sma', *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 8.4 (2020), pp. 545–57.

¹² Observasi di Smp Negeri 3 Palopo.

kendala dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, aspek-aspek yang berkontribusi penting untuk dikaji selain itu penting menemukan gaya kepemimpinan yang tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo

Sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang luas untuk mengarahkan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, sebagai pengelola, harus mampu menyusun langkah-langkah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis melakukan penelitian dengan memfokuskan pada permasalahan yang berkaitan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo. Penelitian ini berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo”

B. Batasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo. tentunya yang menjadi subjek penelitian ini adalah kepala sekolah serta guru-guru di SMP Negeri 3 palopo.

Penelitian ini akan mengkaji jenis gaya kepemimpinan kepala sekolah dan aspek-aspek kepuasan kerja guru antara lain gaya kepemimpinan otoriter, demokrasi, dan laissez-faire, serta peran kepemimpinan kepala sekolah. Adapun beberapa aspek-aspek kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas antara lain: sumberdaya Pendidikan, proses belajar mengajar, prestasi sekolah, penghasilan dan penghargaan, dan kebebasan melakukan aktifitas.

C. Rumusan Masalah

Masalah utama penelitian ini adalah bagaimana penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo. Masalah utama ini dijabarkan ke dalam 2 sub masalah, yaitu:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo?
2. Bagaimana kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menemukan, menganalisis dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk menemukan, menganalisis dan mendeskripsikan:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah yang memungkinkan inovasi dan kreativitas dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.
2. Secara Praktis, penelitian ini bermanfaat dalam membantu kepala sekolah menganalisis dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja

guru selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap lembaga/madrasah agar dapat mengantisipasi berbagai persoalan terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian yang Relevan

Penelitian ini tidak dapat dilepaskan dari kontribusi berbagai studi sebelumnya yang telah dilakukan dalam bidang yang sama atau terkait. Kajian penelitian yang relevan dilakukan untuk memahami perkembangan teori, metode, serta temuan yang relevan sebagai dasar dan pembanding dalam menyusun penelitian ini. Dengan menelaah penelitian sebelumnya, peneliti dapat mengidentifikasi kesenjangan penelitian (*research gap*) yang akan diisi serta memastikan kontribusi penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini.

1. Penelitian Desi Puspitasari, Amiru rofiq, Julia Amalia Nasuchs dan Hasyim Asyari dengan judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru” yang fokus pada gaya kepemimpinan kepala sekola, dan peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Kepala Sekolah SD Negeri 1 Munung menerapkan dua jenis gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis. Gaya otoriter digunakan dalam konteks penegakan disiplin guru, di mana kepala sekolah mengambil keputusan secara mandiri dan melibatkan salah satu anggota komite yang dekat dengan sekolah untuk mencatat kehadiran guru serta melaporkannya setiap minggu. Sementara itu, gaya kepemimpinan demokratis diterapkan dalam rapat-rapat pengambilan keputusan yang tidak berkaitan dengan disiplin guru, khususnya

mengenai kehadiran dan kepulangan. Penerapan kedua gaya kepemimpinan ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Gaya otoriter membuat guru lebih tepat waktu dan menjalankan proses pembelajaran dengan disiplin. Selain itu, kinerja dalam hal administrasi juga meningkat, ditandai dengan penyelesaian tugas administratif secara cepat dan akurat, sehingga SD Negeri Munung berhasil memperoleh Bonus Kinerja berkat pengelolaan administrasi yang baik. Adapun penerapan gaya demokratis mendorong semangat guru dalam mengikuti berbagai kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi dalam mendidik siswa, baik dalam bidang kurikuler maupun ekstrakurikuler.¹³

2. Penelitian Asni Zulfah dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru PNS SMK Negeri di Eks Kawedanan Indramayu” fokus penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan kepuasan kerja guru pns. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan tingkat kepuasan kerja guru di SMK Negeri wilayah Eks Kawedanan 76. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 27,50% terhadap kepuasan kerja guru, yang menunjukkan bahwa faktor ini bukan satu-satunya penentu kepuasan kerja, melainkan masih terdapat variabel lain yang turut berperan. Meskipun demikian, gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat digunakan sebagai indikator dalam memperkirakan tingkat kepuasan kerja guru. 2) Motivasi kerja

¹³ Ratna Juwita and Ai Rohayani, ‘Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru’, *Epistemic: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1.1 (2022), pp. 53–76, doi:10.70287/epistemic.v1i1.4.

memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri wilayah Eks Kawedanan Indramayu. Besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah 15,30%. Hal ini menunjukkan bahwa selain motivasi kerja, terdapat faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kepuasan kerja guru. Namun begitu, motivasi kerja tetap dapat dijadikan prediktor untuk menilai sejauh mana kepuasan kerja guru. 3) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri Eks Kawedanan Indramayu. Pengaruh gabungan keduanya terhadap kepuasan kerja guru mencapai 35,00%. Ini menunjukkan bahwa meskipun kedua faktor tersebut penting, masih ada variabel lain yang turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru. Kendati demikian, kombinasi antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk memprediksi seberapa tinggi atau rendahnya kepuasan kerja para guru.¹⁴

3. Penelitian Aisyah Syafitri, Zulfani Sesmiarni, dan Indra Devi dengan judul” Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 2 Tigo Nagari Kabupaten Pasaman” yang fokus pada peran kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Hasil penelitian menyatakan bahwa Peran dan tugas kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah berlangsung dalam proses yang berkesinambungan secara sistematis dan terstruktur yaitu: 1). Kepala sekolah sebagai Educator, 2). Kepala sekolah sebagai Manajer, 3). Kepala

¹⁴ Asni Zulfah, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Eks Kawedanan Indramayu’, *Edum Journal*, 6.1 (2023), pp. 55–79, doi:10.31943/edumjournal.v6i1.136.

sekolah sebagai Supervisor, 4). Kepala sekolah sebagai Leader. peran kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 2 Tigo Nagari adalah melalui pelatihan-pelatihan serta pembinaan, dengan meningkatkan sarana prasarana sekolah serta fasilitas-fasilitas dalam proses belajar mengajar. Pembinaan secara khusus yang dilakukan kepala sekolah kepada guru-guru serta pegawai yang ada di SMP Negeri 2 Tigo Nagari yang bertujuan untuk peningkatan kepuasan kerja guru serta memberikan solusi terhadap kendala-kendala yang dialami guru-guru dalam proses mengajar berlangsung.¹⁵

4. Penelitian, Eko Solihin, Muhammad Giatman, dan Ernawati dengan judul “Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja”. Fokus dalam penelitian ini yaitu dampak bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kepuasan pekerjaan guru dan motivasi kerja. Hasil dalam penelitian ini yaitu analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan dampak terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja guru. Kepala sekolah SMK Negeri 1 Guguk percaya demokratis itu adalah strategi yang tepat di sekolah untuk membuat lingkungan yang lebih baik karena departemen yang berbeda berhubungan satu sama lain di sekolah. Dengan demikian, keberhasilan sekolah terletak pada gotong royong semua pihak departemen. Untuk itu guru perlu dimotivasi supaya mengajar dari hati mereka daripada dipaksa bekerja di bawah otoritas yang ketat. Lebih lanjut, pendelegasian tanpa ada tindak lanjut menghasilkan masalah yang

¹⁵ Aisyah Syafitri, Zulfani Sesmiarni, and Indra Devi, ‘Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di SMP N 2 Tigo Nagari Kabupaten Pasaman’, *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3.2 (2023), pp. 11401–10.

bermasalah dan kinerja yang lemah itu akhirnya mempengaruhi reputasi sekolah.¹⁶

5. Penelitian, Eka Sari, Yuni Firayanti, dan Marhamah, dengan judul “Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru di mts ma’arif kecamatan pemahan”. Fokus dalam penelitian ini yaitu, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini yaitu kepala sekolah MTS Ma’arif Kecamatan Pemahan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Proses musyawarah dilakukan secara terbuka dan menghargai pendapat semua pihak, baik guru senior maupun guru baru. Robbins dan Coulter menegaskan bahwa pemimpin demokratis mendorong partisipasi staf serta terbuka terhadap ide bawahan.¹⁷
6. Penelitian Feni Purwati, Yovitha Yulianti Ningsih, dan Nurkolis, dengan judul "mengoptimalkan kepuasan kerja guru melalui gaya kepemimpinan yang inovatif, komitmen organisasi, dan komunikasi efektif di Sekolah". Fokus penelitian yaitu Mengoptimalkan kepuasan kerja guru, gaya kepemimpinan inovatif, komitmen organisasi dan komunikasi efektif di sekolah. Hasil penelitian uji koefisien determinasi (R-squared) menunjukkan nilai sebesar 0,594 atau 59,4%. Ini berarti bahwa komunikasi efektif memberikan kontribusi sebesar 59,4% terhadap kepuasan kerja guru, sementara sisanya sebesar 40,6%

¹⁶ Eko Solihin and Muhammad Giatman, ‘Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Kepuasan Pekerjaan Guru Dan Motivasi Kerja’, 5 (2021), pp. 279–86.

¹⁷ Eka Sari and Yuni Firayanti, ‘Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di Mts Ma ’ Arif’, 2.2 (2025), pp. 169–79.

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain, komunikasi efektif. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan komunikasi efektif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Sekecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan kekuatan korelasi (R) sebesar 0,841, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara ketiga faktor tersebut dan kepuasan kerja guru. Pengaruh gabungan dari gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan komunikasi efektif terhadap kepuasan kerja guru sebesar 70,8%, sedangkan 29,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja guru, meskipun faktor lain juga turut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja tersebut.¹⁸

7. Penelitian M. Sukron Djazilan, Didit Darmawan, dengan judul “Komunikasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Motivasi dan Kinerja Guru”. Fokus penelitian yaitu komunikasi kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motifasi dan kinerja guru. Hasil penelitian yaitu Komunikasi kerja terbukti memiliki peran nyata untuk membentuk kinerja guru. Penilaian kerja akan melibatkan unsur komunikasi yang efektif untuk menilai kinerja guru. Selain berguna untuk menjalin hubungan yang harmonis di lingkungan kerja, teknik komunikasi juga turut menentukan kualitas pada proses pengajaran. Keterampilan berkomunikasi dengan para siswa menjadi penentu

¹⁸ Feni Purwati and Dan Nurkolis Ningsih, Yovitha Yulianti, ‘Mengoptimalkan Kepuasan Kerja Guru Melalui Gaya Kepemimpinan Yang Inovatif , Komitmen Organisasi ,vol, 5.1 (2025).

keberhasilan penyampaian materi di kelas. Gaya kepemimpinan terbukti memiliki peran terhadap kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif turut menentukan pengembangan kinerja guru. Fungsi pengawasan melalui kepemimpinan yang efektif akan berperan membentuk kinerja. Selain itu, kepemimpinan yang baik akan membawa pada tingkat kepuasan kerja bagi para guru. Penilaian kinerja guru menjadi langkah efektif untuk mengembangkan kinerja sekolah. Kunci penilaian ditujukan dengan maksud upaya pengembangan kompetensi guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja memiliki peran positif yang signifikan dalam membentuk motivasi guru. Hal yang sama juga terjadi pada gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sangat berperan dalam pembentukan motivasi kerja guru.¹⁹

Berdasarkan tujuh penelitian terdahulu, terlihat bahwa para peneliti sepakat bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja guru. Namun, seluruh penelitian tersebut belum ada yang secara spesifik meneliti bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dalam konteks SMP Negeri 3 Palopo yang memiliki kondisi fasilitas dan lingkungan kerja yang tidak merata. Penelitian Puspitasari lebih menekankan peningkatan kinerja guru, bukan kepuasan kerja. Zulfah mengkaji kepemimpinan dan motivasi secara kuantitatif, tetapi tidak membahas situasi nyata sekolah yang memiliki hambatan sarana prasarana. Syafitri hanya menyoroti peran kepala sekolah secara umum, bukan jenis gaya

¹⁹ Sukron Djazilan dan Didit Darmawan, 'Komunikasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Mengembangkan Motivasi Dan Kinerja Guru, Volume 4 Nomor 2, journal on teacher education', 4 (2022), pp. 1065–77.

kepemimpinan tertentu. Solihin serta Sukron Djazilan menekankan hubungan kepemimpinan dengan motivasi dan kinerja, bukan kepuasan kerja. Penelitian Eka Sari dan Feni Purwati memang membahas kepemimpinan dan kepuasan kerja, tetapi terbatas pada gaya tertentu dan tidak melihat variasi gaya kepemimpinan seperti demokratik, instruksional, partisipatif, dan transformasional. Berdasarkan itu, jelas bahwa belum ada penelitian yang memfokuskan diri pada analisis mendalam mengenai jenis-jenis gaya kepemimpinan kepala sekolah dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru dalam situasi riil adanya keterbatasan fasilitas pembelajaran seperti LCD, ruang tematik, serta dukungan sarana lain sebagaimana terjadi di SMP Negeri 3 Palopo. Karena celah inilah penelitian ini menjadi penting, yaitu untuk memberikan gambaran baru dan lebih komprehensif tentang bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja guru pada kondisi sekolah yang menghadapi hambatan nyata dalam sumber daya pendidikan.

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Desi Puspitasari	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru	Sama-sama membahas gaya kepemimpinan kepala sekolah serta membahas tugas pokok atau peran kepala sekolah sebagai pemimpin good top leader yang disebut EMASLIM.	Perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada tingkat pendidikan dan fokus penelitian. Di SDN 1 Munung , penelitian lebih hanya membahas 2 jenis gaya kepemimpinan dan penelitian yang fokus pada kinerja Sementara di SMP Negeri 3 Palopo, penelitian lebih fokus pada kepuasan kerja guru dan membahas 3 jenis gaya kepemimpinan.
2.	Asni Zulfah	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	Persamaan antara penelitian di SMK Negeri di Eks Kawedanan Indramayu dan SMP Negeri 3 Palopo keduanya	Perbedaan antara penelitian di SMK Negeri di Eks Kawedanan Indramayu dan SMP Negeri 3 Palopo terletak pada Fokusnya tidak hanya

		Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kawedanan Indramayu	Kedua penelitian sama-sama membahas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kaitannya dengan kepuasan kerja guru.	pada gaya kepemimpinan, tetapi juga faktor motivasi sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, Asni Zulfah meneliti tiga variabel utama: Gaya kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi kerja guru dan Kepuasan kerja guru. Sedangkan di SMP Negeri 3 Palopo lebih berfokus pada peran gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru, tanpa memasukkan motivasi sebagai variabel penelitian.
3.	Aisyah Syafitri	Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di SMPN 2 Tigo Nagari Kabupaten Pasaman	Persamaannya yaitu sama-meneliti tentang kepala sekolah	Perbedaan penelitian ini yaitu Penelitian Asni Zulfah lebih menekankan pada peran kepala sekolah secara umum dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Ini mencakup berbagai aspek kepemimpinan, kebijakan, dan strategi yang diterapkan kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sedangkan di SMP Negeri 3 Palopo lebih spesifik membahas gaya kepemimpinan kepala sekolah, yang berarti lebih fokus pada tipe atau model kepemimpinan yang diterapkan, seperti kepemimpinan otoriter Laissez-faire, dan demokrasi dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

4	Eko Solihin	Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja	Persamaan sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan guru dengan menggunakan penelitian kualitatif	Perbedaan penelitian ini yaitu fokusnya dimana penelitian Eko solihin fokus pada dampak gaya kepemimpinan, kepuasan pekerjaan guru dan motivasi kerja sedangkan penelitian di SMP Negeri 3 Palopo ini Cuma mempunyai dua fokus yaitu gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja guru
5	Eka Sari	Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru di mts ma'arif kecamatan pemahan	Sama-sama berfokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru	Perbedaannya bisa di lihat dari fokus objek penelitian, Eka sari meneliti di mts ma'arif kecamatan pemahan sedangkan penelitian ini di SMP Negeri 3 Palopo.
6	Feni Purwati	mengoptimalkan kepuasan kerja guru melalui gaya kepemimpinan yang inovatif, komitmen organisasi, dan komunikasi efektif di Sekolah	Sama-sama meneliti tentang kepuasan kerja guru	Perbedaan penelitian ini yaitu Penelitian Feni Purwati cuma membahas kepemimpinan yang inovatif, komitmen dan komunikasi efektif. Sedangkan di SMP Negeri 3 palopo membahas gaya kepemimpinan otoriter, lise faire, demokrasi dan gaya kepemimpinan yang ditemui di SMP tersebut. Kedua penelitian ini juga dapat dilihat perbedaannya dari metode penelitiannya
7	Sukron Djazilan	Komunikasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Motivasi dan Kinerja Guru	Sama-sama membahas gaya kepemimpinan kepala sekolah	Perbedaan penelitian ini yaitu penelitian Sukron Djazilan berfokus pada komunikasi kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru. Sedangkan penelitian di SMP Negeri 3 Palopo fokus pada dua sub fokus yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.

B. Deskripsi Teori

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja secara bersama tanpa paksaan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi.²⁰ Pemimpin disebut juga ulul amri, yaitu orang yang memiliki wewenang untuk mengatur dan memimpin masyarakat berdasarkan aturan Allah. Hal ini ditegaskan dalam QS. An-Nisa'(4:59).²¹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Kemudian dalam Tafsir al-Misbah Quraish Shihab menafsirkan bahwa Ayat di atas memerintah kaum mukminin agar menaati putusan hukum dari siapapun yang berwenang menetapkan hukum. Secara berurutan dinyatakan "Wahai orang-orang yang beriman, patuhilah Allah dengan mengikuti segala perintah-Nya yang termaktub dalam al-Qur'an, dan taatilah Rasul-Nya, yaitu Nabi Muhammad saw,

²⁰ Andang, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, 2021. hal 39

²¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi dan Penyempurnaan* (Jakarta: Lajna Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019),

dalam seluruh instruksinya, baik yang memerintahkan suatu tindakan maupun yang melarangnya, sebagaimana tertuang dalam sunnah-sunnah yang sahih. Juga, hormatilah serta ikutilah arahan dari para Ulil Amri, yaitu pemimpin yang diberi amanah untuk mengatur urusan-urusan kalian, selama mereka berasal dari kalangan kalian sendiri, wahai kaum mukminin, dan selama apa yang mereka perintahkan tidak bertentangan dengan perintah Allah dan Rasul-Nya. Maka apabila kalian berselisih atau berbeda pandangan mengenai suatu perkara dan tidak menemukan petunjuk yang jelas dari Allah dalam al-Qur'an maupun dari Rasul dalam sunnah yang sahih, maka kembalikanlah persoalan itu kepada prinsip-prinsip dan semangat ajaran Rasul sebagaimana tertuang dalam sunnahnya. Itu semua dilakukan jika kalian benar-benar memiliki keimanan yang kokoh dan terus-menerus kepada Allah dan Hari Akhir. Ketetapan semacam itu adalah yang paling baik dan paling sempurna sebagai pedoman hukum, sementara yang lainnya bersifat lemah atau tidak sempurna. Di samping itu, ketentuan ini juga membawa akibat yang lebih baik, baik dalam kehidupan dunia maupun di akhirat kelak."²²

Soekarso dalam bukunya mengemukakan "*Leadership is the process of influencing the activities of an individual of a group in efforts toward goal achievement in a given situation*" (Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi upaya

²² Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah: pesan, kesan dan keserasian al-Qur'an*, (Lentera Hati, Jakarta, 2002), 483

individu dan kelompok untuk mencapai tujuan Bersama).²³ Sedangkan Veithzal Rivai dalam bukunya menjelaskan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian dalam memimpin, mempengaruhi tanpa menanyakan alasan-alasannya. Pemimpin adalah orang pilihan yang memiliki kemampuan dalam mewujudkan tujuan.²⁴ Berdasarkan pernyataan tersebut maka kepemimpinan adalah kemampuan unik seseorang dalam mempengaruhi, membimbing orang lain untuk menjadi orang yang lebih baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepala sekolah adalah orang (guru) yang memimpin suatu sekolah. Bisa dikatakan pula bahwa kepala sekolah adalah guru kepala. Sementara itu, apabila dilihat dari Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan Pendidikan.²⁵ Rizkita dan Supriyanto mengatakan bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah bukan hanya sekedar memfokuskan dalam mengoptimalkan peserta didik, tetapi dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan, kepala sekolah juga harus dapat mengoptimalkan warga sekolah

²³ Soekarso, Iskandar Putong. *Kepemimpinan: kajian teoritis dan praktis*. 2015, 13-14

²⁴ Rizki. Akmalia and others, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Lembaga Pendidikan Islam Di MTs Al-Jihad Medan', *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4.2 (2023), pp. 630–37, doi:10.47467/elmutama.v4i2.3956.

²⁵ Ahmad Nurhakim, "Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah Sebagai Pimpinan Satuan Pendidikan", Januari 16, 2023, <https://www.quipper.com/id/blog/info-guru/tugas-kepala-sekolah>

lainnya, termasuk guru.²⁶ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip oleh Wahjosumidjo, istilah "kepala sekolah" terdiri dari dua kata, yaitu "kepala" dan "sekolah". Kata "kepala" merujuk pada pemimpin atau ketua dalam suatu organisasi atau lembaga. Sementara itu, "sekolah" merupakan sebuah institusi yang berfungsi sebagai tempat berlangsungnya kegiatan belajar-mengajar. Oleh karena itu, secara umum kepala sekolah dapat diartikan sebagai pemimpin dari sebuah sekolah atau institusi tempat berlangsungnya proses pendidikan. Wahjosumidjo sendiri menjelaskan bahwa kepala sekolah adalah seorang pendidik yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin sekolah, tempat berlangsungnya interaksi antara guru sebagai pengajar dan siswa sebagai penerima pelajaran.²⁷ Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mempunyai tugas tambahan/lebih dari guru lain dalam menumbuh dan mengembangkan lembaga pendidikan.

Salah satu yang sangat berperan dalam lembaga pendidikan adalah kepala sekolah. Kolaborasi antara kepala sekolah, siswa, pegawai tata usaha sekolah, dan masyarakat umum diperlukan untuk mendukung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan sekolah. Sudah menjadi pengetahuan umum bahwa kepala sekolah berperan sebagai manajer di lingkungan sekolah. Untuk mewujudkan tujuan yang telah dirancang serta mampu menggerakkan dan memberi semangat kepada semua pihak

²⁶ Syafitri, Sesmiarni, and Devi, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di SMP N 2 Tigo Nagari Kabupaten Pasaman'.

²⁷ Azharuddin "Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah dalam meningkatkan potensi Guru" Jurnal Jihafas Vol. 3, No. 2 (2020) 158-168

yang terlibat, dibutuhkan sosok manajer yang handal dan berkualitas.²⁸ Menurut Mahfud kepemimpinan kepala sekolah adalah hal yang sangat penting juga diharapkan mampu menjalankan kepemimpinan yang efektif dalam arti dapat mengembangkan dan membangun kepemimpinan berorientasi kepada manajemen sekolah.^s Sedangkan Menurut Ekosiswoyo kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk menggerakkan sumber yang ada pada suatu sekolah dan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.²⁹

Berdasarkan pendapat para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah perilaku unik kepala sekolah dalam memimpin, mengembangkan dan membina serta mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

a. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa efektif seseorang dalam memimpin. Menentukan pendekatan kepemimpinan yang sesuai dapat menumbuhkan motivasi kerja di kalangan bawahan serta memberikan rasa puas. Sebaliknya, penerapan gaya kepemimpinan yang kurang tepat bisa berakibat pada kegagalan dalam menjalankan peran kepemimpinan dalam suatu organisasi. Menurut Hamid gaya kepemimpinan ada tiga jenis yaitu kepemimpinan

²⁸ Hartiningsih Syakir, 'Peran Kepala Sekolah sebagai Administrator (Studi Multisitus) di MIN 1 Dan MIN 2 Flores Timur', *Jurnal Visionary*, 1.1 (2022), 43–52 <<https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary/article/view/638>>.

²⁹ Rio Harits Ikhsandi and Zaka Hadikusuma Ramadan, 'Jurnal Basicedu. Jurnal Basicedu', *Jurnal Basicedu*, 5.5 (2020), pp. 3(2), 524–32 <<https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/971>>.

otoriter, kepemimpinan laissez-faire, dan kepemimpinan demokrasi.³⁰ Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan karakter yang bersifat memerintah dan menuntut kepatuhan dari suatu kelompok. Individu lain diharuskan menaati otoritasnya, sebab instruksi yang diberikan oleh pemimpin harus dijalankan sepenuhnya. Pemimpin ini menerapkan tekanan dan hukuman sebagai alat untuk memperkuat posisinya. Kepemimpinan yang otoriter seringkali menimbulkan ketidakpuasan di kalangan guru. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas seorang pemimpin. Menentukan pendekatan kepemimpinan yang sesuai mampu mendorong motivasi kerja para bawahan serta menciptakan kepuasan kerja. Sebaliknya, penerapan gaya kepemimpinan yang tidak tepat bisa berujung pada kegagalan dalam memimpin organisasi. Kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin mengambil keputusan sendiri dan memberikan sedikit ruang untuk partisipasi atau kontribusi dari anggota tim atau bawahan. Adapun ciri-ciri dan karakteristik kepemimpinan otoriter:

- (a) Ketegasan: pemimpin otoriter seringkali tegas dalam menjalankan perintah dan aturan yang telah ditetapkan

³⁰ R N Hamid and T A Mustofa, 'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Sistem Kontrol Dan Pengaruhnya Terhadap Kedisiplinan Siswa (Studi Kasus: SMPN 23 Surakarta)', *Journal on Education*, 06.01 (2023), pp. 3761–68 <<https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/3400%0Ahttps://jonedu.org/index.php/joe/article/download/3400/2968>>.

- (b) Kontrol penuh: Pemimpin otoriter merasa perlu untuk memiliki kendali penuh atas tugas, pengambilan keputusan, dan arah kerja tim atau organisasi.
- (c) Komunikasi satu arah: Komunikasi dalam kepemimpinan otoriter seringkali bersifat satu arah. Pemimpin mengeluarkan instruksi dan memerintahkan tanpa banyak menerima masukan atau umpan balik dari anggota tim.
- (d) Kurangnya partisipasi: Anggota tim atau bawahan memiliki sedikit atau tidak ada peran dalam pengambilan keputusan. Keputusan dibuat oleh pemimpin dan harus diikuti.
- (e) Sanksi dan hukuman: Pemimpin otoriter seringkali menggunakan sanksi atau hukuman untuk mendorong ketaatan dan disiplin dalam tim atau organisasi.
- (f) Penekanan pada hasil: Meskipun gaya kepemimpinan ini bisa terasa keras, pemimpin otoriter seringkali menekankan hasil dan efisiensi dalam mencapai tujuan.³¹

2) Kepemimpinan Laissez-faire

Kepemimpinan laissez-faire adalah kebalikan dari kepemimpinan otoriter. Dalam gaya kepemimpinan ini, kebebasan diberikan kepada bawahan untuk menjalankan tugas mereka tanpa adanya hambatan. Kepemimpinan ini memberi kesempatan kepada staf untuk menetapkan pedoman mereka

³¹ I putu suiraoka, S. St., M. Kes, Dr. Sugiharti, S.E.,M.M, dan Sewang, S.E., M.M. Model dan gaya kepemimpinan. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri. (Kota Batam,Oktober 2023). 127-128.

sendiri dalam melaksanakan pekerjaan. Namun, gaya kepemimpinan ini kurang sesuai diterapkan di lembaga pendidikan karena minimnya pengawasan dan arahan untuk staf. Tanpa adanya panduan yang jelas, kepemimpinan *laissez-faire* dapat menyebabkan pekerjaan menjadi tidak terorganisir, tanggung jawab yang kabur, serta berpotensi menyebabkan kegagalan dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan gaya kebebasan (*laissez faire*) adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. *Laissez faire* secara harfiah berarti "*allow (them) to do*" (mengizinkan mereka bekerja) atau "*to leave alone*" (biarkan sendiri), atau "*free-rein*" berasal dari kata "*free*" (bebas) dan "*rein*" (kendali), jadi "*free-rein*" berarti bebas kendali. Ciri-ciri kepemimpinan *laissez faire* antara lain adalah:

- (a) pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan.
- (b) keputusansan kebijakan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
- (c) pemimpin hanya berkomunikasi bila diperlukan oleh bawahannya.
- (d) hampir tiada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan yang dilakukan para bawahan
- (e) prakarsa selalu datang dari bawahan dan hampir tiada pengarahan dari pimpinan.
- (f) peranan pemimpin sangat sedikit dalam kegiatan kelompok.
- (g) kepentingan pribadi lebih utama dari kepentingan kelompok dan

(h) tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh setiap orang.³²

3) Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berfokus pada individu serta tim yang dipimpinnya, dan hal ini merupakan elemen yang sangat krusial. Interaksi antara pemimpin dan anggota tim tercermin dalam hubungan yang saling menghargai dan menghormati. Seorang pemimpin demokratis terbuka terhadap ide, masukan, dan kritik konstruktif dari anggotanya, serta menerima umpan balik untuk meningkatkan kemampuan kelompok dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan jenis ini juga dikenal sebagai kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan demokratis adalah sebuah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin mendorong partisipasi aktif dan keterlibatan anggota tim atau bawahan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan ide adapun ciri-cirinya antara lain:

- (a) Partisipasi aktif: Anggota tim atau bawahan diundang untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.
- (b) Kolaborasi: Pemimpin demokratis mendorong kolaborasi dan kerja tim. Mereka mempromosikan budaya dimana anggota tim merasa memiliki kepemilikan terhadap hasil kerja.
- (c) Transparansi: Keputusan dan alasan di baliknya biasanya dijelaskan dengan jelas kepada anggota tim. Hal ini membantu dalam memahami tujuan dan arah yang diambil.

³² H. Syaiful Sagala, S.Sos., M.Pd. Pendekatan dan model kepemimpinan. Edisi pertama, Prenadamedia group. (Jakarta, September 2018), 87

- (d) Konsultasi: Sebelum membuat keputusan, pemimpin demokratis seringkali berkonsultasi dengan anggota tim atau berusaha memahami perspektif mereka. Ini membantu dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan lebih terinformasi.
- (e) Pemberdayaan: Gaya kepemimpinan demokratis seringkali memberdayakan anggota tim untuk mengambil tanggung jawab dalam tugas dan keputusan yang mereka buat. Ini dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan motivasi.
- (f) Penghargaan terhadap keberagaman ide: Pemimpin demokratis menghargai perbedaan pendapat dan beragam ide. Mereka melihatnya sebagai peluang untuk pembelajaran dan inovasi.³³

b. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepalah sekolah dalam perannya menjalankan kepemimpinan Pendidikan atau disebut juga kepemimpinan instruksional. Kepalah sekolah sebagai top leader merupakan salah satu komponen terpenting yang menentukan tercapainya tujuan Pendidikan di sekolah. Sebagai kepala sekolah, tugas utamanya tidak hanya berperan sebagai pemimpin atau manajer, tetapi berperan juga dalam sebagai dimensi kehidupan sekolah.³⁴ Administrasi kepala sekolah berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat dicapai dengan guru yang memiliki

³³ I putu suiraoka, S. St., M. Kes, Dr. Sugiharti, S.E.,M.M, dan Sewang, S.E., M.M. Model dan gaya kepemimpinan. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri. (Kota Batam,Oktober 2023). 129-130

³⁴Firmansyah and Kiki Rahma, ‘Analisis Multi-Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru’, *Jurnal Konsepsi*, 11.3 (2022), p. 430 <<https://p3i.my.id/index.php/konsepsi/article/view/235>>.

sifat terbuka, kreatif, dan semangat kerja yang tinggi. Dalam menjalankan fungsinya, kinerja seorang kepala sekolah sering kali diartikan sebagai EMASLIM, yang merupakan singkatan dari *Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator*, dan *Motivator*.³⁵ Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kepala Sekolah sebagai *Educator*

Dalam menjalankan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

2) Kepala Sekolah sebagai *Manajer*

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

³⁵Syahputra, E., Pristiani, R. L., Siregar, T., Budiarta, K., & Hasyim, H. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 156-162.

3) Kepala Sekolah sebagai *Administrator*

Fungsi kepala sekolah sebagai administrator yaitu mampu mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sekolah.³⁶

4) Kepala sekolah sebagai *supervisor*

Memiliki peran dan tanggung jawab untuk memantau, membina dan memperbaiki proses belajar-mengajar di kelas atau di sekolah sebagai pimpinan tertinggi di suatu lembaga sekolah. kepala sekolah memiliki peranan penting di segala bidang pendidikan yakni dalam bidang kurikulum, kesiswaan, dan sarana prasarana.³⁷

5) Kepala Sekolah Sebagai *Leader*

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki tugas untuk mengoptimalkan semua potensi yang ada di sekolah, terutama sumber daya manusia dalam dunia pendidikan, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk melaksanakan peran tersebut, kepala sekolah perlu memiliki wawasan yang mendalam serta kemampuan dalam kepemimpinan, agar dapat mengarahkan, mempengaruhi, dan mendorong bawahannya

³⁶ Pipin Pitriyani, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Jayasari', *Jurnal Global Futuristik*, 1.1 (2023), pp. 21–26, doi:10.59996/globalistik.v1i1.13.

³⁷Fitriani Fitri, 'Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Profesionalisme Guru', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8.1 (2019), pp. 730–43, doi:10.35673/ajmpi.v8i1.415.

dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh integritas, tanggung jawab, serta secara efektif dan efisien.

6) Kepala Sekolah sebagai *Inovator*

Sebagai seorang inovator, kepala sekolah memiliki peran dalam melakukan berbagai pembaruan, baik dalam proses pembelajaran, layanan bimbingan dan konseling, kegiatan ekstrakurikuler, pengadaan serta pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan, maupun dalam upaya menggali potensi sumber daya dari komite sekolah dan masyarakat.

7) Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada bawahannya dalam melakukan tugas dan fungsinya. Motivasi ini bisa melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.³⁸

c. Syarat-syarat Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menjadi kepala sekolah adalah sebuah profesi yang tidak bisa dijalani oleh seseorang tanpa persiapan yang memadai. Oleh karena itu, dalam proses pengangkatan dan penunjukan kepala sekolah sebagai pemimpin di sebuah lembaga pendidikan, perlu didasarkan pada kriteria, kualifikasi, dan kompetensi tertentu. Hal ini penting, karena kesuksesan sebuah sekolah sangat bergantung pada mutu kepemimpinan dari kepala sekolahnya. Menurut Janjang Rusmana, terdapat

³⁸ Azharuddin, "Peran dan Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru." *Jurnal Islam Hamzah Fansuri* 3.2 (2020), 158-168

beberapa kualifikasi dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang kepala sekolah.³⁹ Diantaranya adalah:

- 1) Kepala sekolah perlu mampu menjadi pusat kekuatan yang menggerakkan seluruh aktivitas di lingkungan sekolah.
- 2) Kepala sekolah harus dapat memahami dan menjalankan tugas dan fungsinya demi tercapainya kegiatan belajar dan juga memiliki kepedulian terhadap staf dan siswa

Adapun syarat untuk menjadi kepala sekolah secara umum :

- 1) Memiliki ijazah yang sesuai dengan persyaratan atau regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah.
- 2) Memiliki pengalaman kerja yang memadai, khususnya di sekolah yang serupa.
- 3) Memiliki kepribadian yang baik, terutama sikap yang mendukung kegiatan pendidikan dan mencerminkan jiwa kepemimpinan.
- 4) Menguasai keahlian serta memiliki wawasan yang luas, terutama dalam bidang-bidang yang relevan dengan kebutuhan sekolah yang dipimpinnya.
- 5) Memiliki gagasan dan inisiatif yang positif untuk mendukung kemajuan serta pengembangan sekolah.

³⁹ Janjang Rusmana, Teti Ratnawulan, Lufi Ardianan, Nani Kusmiyati, dan Yuyun Yuningsih, 'manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah', (lombok tengah juli 2023), 15-16

2. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasankerja adalah suasana psikologis dari guru yang mempresentasikan perasaannya pada pekerjaannya. Kepuasan kerja guru salah satunya faktor yang perlu diperhatikan dari seorang pemimpin. Jika seseorang memiliki kepuasan yang tinggi maka terselesaikannya tugas dengan lebih cepat, sedangkan kepuasan kerja seseorang rendah maka terselesaikannya tugas akan menjadi lambat. Seseorang jika memiliki kepuasan dalam bekerja akan munculnya rasa puas dan tanggung jawab sebagai guru dapat terselesaikan dengan tepat waktu, dan dapat dijalankan dengan efektif serta efisien.⁴⁰ Menurut Suharto Kepuasan kerja adalah persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerja, pekerjaan yang mereka lakukan, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengalaman kerja mereka secara keseluruhan⁴¹ sedangkan Menurut Utami dan Widodo kepuasan kerja adalah hasil dari kesesuaian antara harapan karyawan dan realitas pekerjaan, diukur melalui evaluasi positif terhadap aspek-aspek seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karir⁴²

⁴⁰ Astutik and Karwanto, 'Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Sma'. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan Volume 08 Nomor 04 (2020), 545-557

⁴¹ Referensi: Suharto, A. (2021). "Understanding Job Satisfaction: An Empirical Study in Indonesian Organizations." *Journal of Organizational Psychology*, 15(2), 78-94

⁴² Referensi: Utami, R., & Widodo, A. (2022). "Job Satisfaction in the Indonesian Workplace: An Integrated Model of Antecedents and Outcomes." *Journal of Human Resource Management*, 26(1), 45-63

a. Aspek-aspek Kepuasan Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas

Koster mengatakan bahwa kepuasan kerja guru adalah keseluruhan perasaan guru yang berkenaan dengan berbagai aspek yang meliputi 5 aspek yaitu:⁴³

- 1) Sumberdaya Pendidikan adalah sumber daya yang merujuk pada semua elemen-elemen baik fisik maupun non fisik yang diperlukan untuk mendukung proses pembelajaran di sebuah Lembaga Pendidikan. Pengelolaan yang baik terhadap sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan Pendidikan dan meningkatkan hasil belajar siswa. Sumber daya ini mencakup berbagai aspek yaitu sumber daya manusia: guru, staf, dan tenaga pendidik lainnya., dan sarana dan prasarana: Gedung, computer, buku-buku dan masih banyak lainnya.
- 2) Proses belajar mengajar, maksudnya jika belajar mengajar berjalan dengan baik, interaksi efektif antara guru dan siswa dalam lingkungan Pendidikan yang mendukung, dimana tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan optimal. Ciri-ciri pembelajaran berjalan dengan baik yaitu interaksi yang aktif, (Proses belajar mengajar yang baik melibatkan interaksi aktif antara guru dan siswa), keterlibatan emosional dan motivasi (Proses belajar mengajar yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan emosional siswa), dan lingkungan belajar yang mendukung (Lingkungan fisik dan psikologis yang mendukung sangat penting. Ruang kelas yang

⁴³ Joharis Lubis & Indra Jaya, *Komitmen Membangun Pendidikan Tinjauan Kritis Hingga Perbaikan Menurut Teori*, (Medan, cv. Pusdikra Mitra Jaya: 2021), 130

nyaman, sumber daya yang memadai, dan suasana yang aman dan inklusif dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran).

- 3) Prestasi sekolah, maksudnya apabila sekolah memperoleh suatu prestasi yang merupakan hasil dari semua unsur termasuk guru, maka guru akan merasa puas. Seperti prestasi akademik, prestasi non akademik dan akreditasi dan penghargaan, yaitu pengakuan resmi dari Lembaga Pendidikan atau pemerintah mengenai kualitas sekolah.
- 4) Penghasilan dan apresiasi, artinya jika dedikasi serta pengorbanan seorang guru dihargai secara layak, maka guru tersebut akan merasa puas dalam pekerjaannya.
- 5) Kebebasan melakukan aktifitas, karena semua individu mempunyai keinginan beraktivitas, dan diberi kebebasan atau tidak dikekang. Dalam hal ini guru dapat mengatur dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka dengan cara yang mereka anggap paling efektif dan sesuai dengan gaya kerja mereka.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Menurut Mohtar sebagaimana dikutip oleh Moch. Sa'ad dan disampaikan atau dikutip oleh Arifin Tahir, terdapat 6 faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja.⁴⁴ Adapaun diantaranya:

⁴⁴ Imam Mohtar, Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pngalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah (Ponorogo, Uwais Inspirasi Indonesia: 2019),51

- 1) Peluang untuk berkembang. Ini berkaitan dengan ada atau tidaknya kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pengalaman serta kemampuan kerja mereka selama masa kerja.
- 2) Jaminan pekerjaan. Faktor ini sering disebut sebagai aspek pendukung kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang aman secara langsung berpengaruh terhadap perasaan nyaman karyawan saat menjalankan tugasnya.
- 3) Pengelolaan kerja. Sistem manajemen yang efektif akan menciptakan suasana dan kondisi kerja yang stabil, sehingga para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang dan nyaman.
- 4) Lingkungan kerja. Yang dimaksud di sini meliputi fasilitas fisik seperti ruang kerja, sirkulasi udara, pencahayaan, keberadaan kantin, dan tempat parkir.
- 5) Aspek intrinsik dari pekerjaan. Pekerjaan yang menuntut keahlian khusus, tingkat kesulitan, serta memberikan rasa bangga terhadap tugas yang dikerjakan dapat memengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja.
- 6) Komunikasi. Komunikasi yang terbuka dan efektif antara atasan dan bawahan, terutama kesediaan pimpinan untuk mendengarkan, memahami, dan menghargai pendapat maupun pencapaian karyawan, sangat berperan dalam menciptakan kepuasan dalam bekerja.

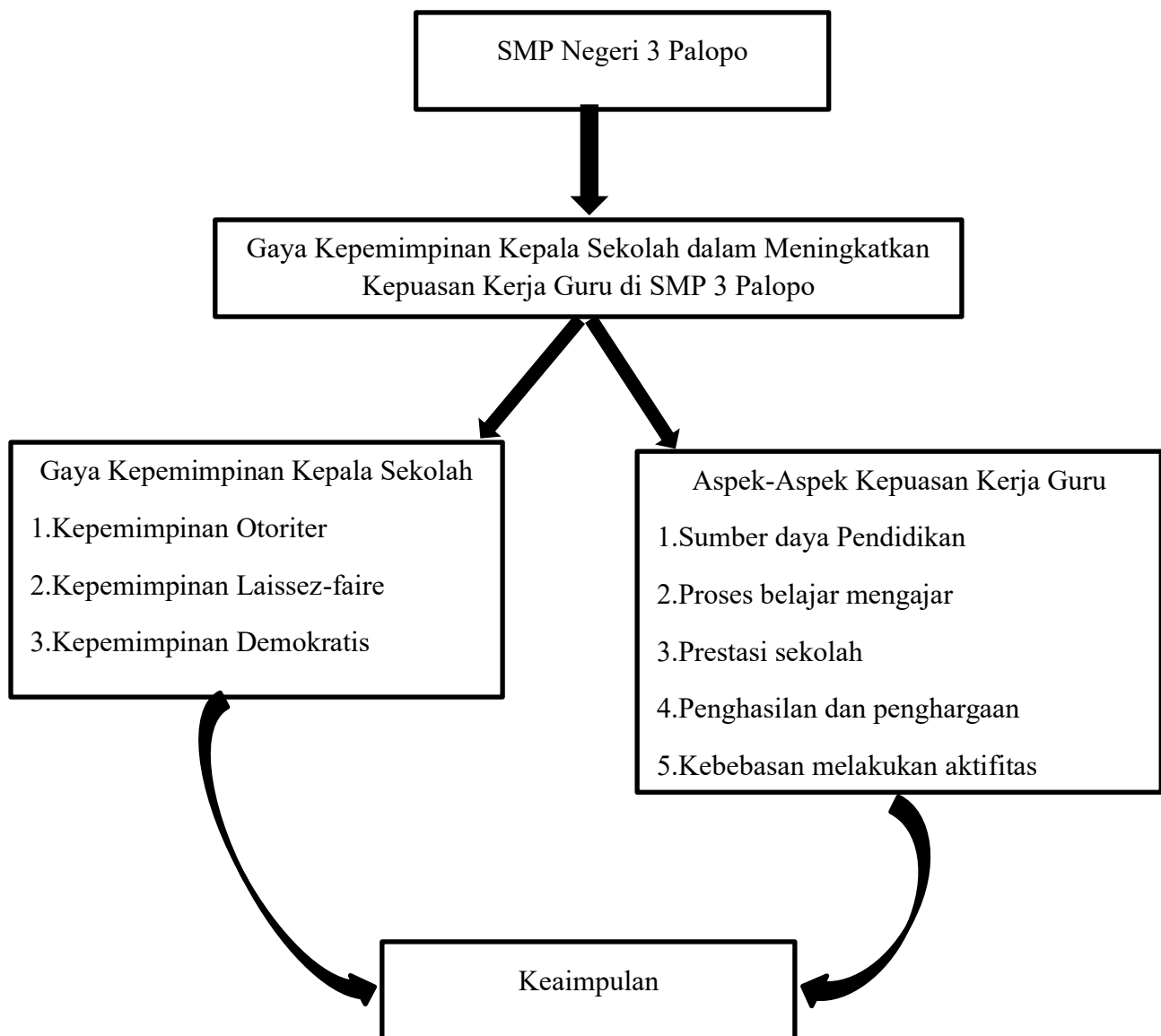
Faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi kepuasan kerja guru faktor pendukung yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu (a) keterlibatan semua stakeholders sangat dibutuhkan dalam menyusun, melaksanakan, dan mengawasi pelaksanaan rencana program sekolah, (b) tersedianya tenaga, sarana

prasarana, fasilitas dan pembiayaan yang cukup untuk setiap program yang ada, (c) adanya dukungan semua stakeholders, masyarakat, dan instansi aktif terkait dalam kepuasan kerja guru, (d) melakukan monitoring dan evaluasi secara teratur dan terjadwal. Sedangkan faktor penghambat diantaranya: (a) kurangnya sosialisasi baik pihak sekolah maupun instansi terkait akan arti pentingnya kepuasan kerja bagi guru, (b) kurangnya tenaga sarana prasarana, dan fasilitas, serta dana untuk pendukung pelaksanaan program, (c) lingkungan sekolah yang kurang kondusif karena berada di pusat kota dan berdekatan dengan rumah penduduk, (d) sekolah belum mengefektifkan manajemen berbasis sekolah dengan baik⁴⁵

C. Kerangka Pikir

Kerangka penelitian yang disusun oleh peneliti bertujuan untuk membantu dalam memahami alur pertanyaan yang ada dalam penelitian ini. Kerangka tersebut akan menjadi dasar dalam pelaksanaan penelitian. Di bawah ini disajikan bagan dari kerangka pemikiran.

⁴⁵ Hasanah. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. *Manajer Pendidikan*, Volume 9, Nomor 1, Maret 2015, hlm. 86-94



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono, adalah untuk menggali dan memahami fenomena dari objek penelitian dengan mendalam, sehingga dapat mencapai pemahaman komprehensif dan menemukan temuan yang unik.⁴⁶ Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah studi kasus, sebuah pendekatan kualitatif di mana penelitian menyelidiki secara mendetail suatu proses, program, atau kegiatan yang melibatkan suatu individu.⁴⁷ Menurut *Robert K Yin*, dalam bukunya yang berjudul *Case Study Research and Applications*: semakin banyak pertanyaan yang mencoba menjelaskan berbagai situasi kontemporer, seperti proses bagaimana atau alasan mengapa, semakin relevan penggunaan metode studi kasus dalam penelitian. Studi kasus yang menjadi lebih tepat ketika pertanyaan penelitian mengharuskan deskripsi yang menyeluruh dan mendalam mengenai berbagai fenomena sosial.⁴⁸

Jadi dalam penelitian ini, metode studi kasus kualitatif digunakan untuk menyelidiki dan menggali lebih dalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo. Hasil temuan dari penelitian ini akan diuraikan secara mendetail.

⁴⁶ Sugiono, *Metode penelitian kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 23.

⁴⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif*. 6.

⁴⁸ Robert K. Yin, *Case Study Research and Applications: Design and Methods Sixth Edition*, (Los Angeles: SAGE Publications, 2018), 33

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo.

Maka itu terbagi menjadi 2 sub fokus penelitian:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah
2. Kepuasan kerja guru

C. Definisi Istilah

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan;

1. Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin, mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi anggota tim atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, mengambil keputusan, serta mengelola konflik dan perubahan dalam organisasi.

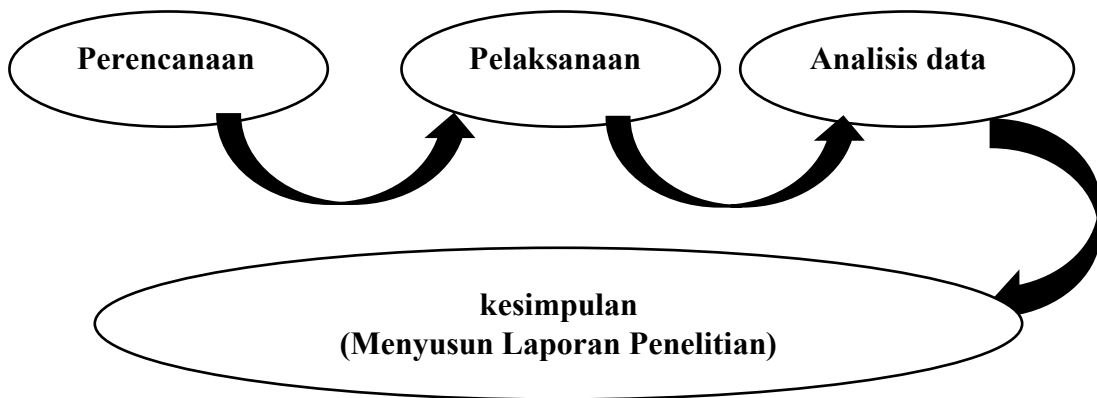
2. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mengelola tugas-tugas seperti manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, dan pengendalian. Selain itu, kepala sekolah juga berfungsi sebagai *educator* (pendidik), *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader* (pemimpin), inovator, dan motivator.

3. Kepuasan kerja adalah gambaran suasana psikologis dari guru yang mempresentasikan perasaannya pada pekerjaannya. Kepuasan kerja guru salah satunya faktor yang perlu diperhatikan dari seorang pemimpin. Jika seseorang memiliki kepuasan yang tinggi maka terselesaikannya tugas dengan lebih cepat,

sedangkan kepuasan kerja seseorang rendah maka terselesaikannya tugas akan menjadi lambat.

D. Desain Penelitian

Ada empat tahap desain penelitian kualitatif, yaitu



Gambar 3.1 Desain Penelitian

1. Perencanaan

menentukan judul, membuat perencanaan, menentukan lokasi, dan membuat instrument penelitian

2. Pelaksanaan

Pada tahap ini, peneliti berperan sebagai pelaksana sekaligus instrumen penelitian. Peneliti mengumpulkan informasi, khususnya melalui wawancara dengan sejumlah partisipan yang terlibat dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo, guna memperoleh data tertentu serta mendapatkan pemahaman mengenai topik yang sedang diteliti.

3. Analisis Data

Pada tahap ini, data yang terkumpul dari hasil wawancara dengan sejumlah pihak yang bertanggung dianalisis oleh pihak peneliti terhadap gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

4. Kesimpulan / Menyusun Laporan Penelitian

Setelah menyelesaikan persiapan analisis materi dan penulisan laporan penelitian tesis, tahap ini merupakan langkah akhir sebelum menghadapi ujian. Selanjutnya, hasilnya akan dibahas bersama para penguji.

E. Data dan Sumber data

Fakta atau bahan nyata yang bisa digunakan sebagai dasar untuk analisis atau penarikan kesimpulan disebut sebagai data. Sumber data adalah objek tempat data diperoleh, seperti buku, jurnal, majalah ilmiah, disertasi, serta sumber lain yang relevan seperti internet, surat kabar, dan sebagainya, yang termasuk dalam kategori sumber informasi perpustakaan. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan informasi dari dua jenis sumber.⁴⁹ Yaitu:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang pertama digunakan dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara. Informasi ataupun data-data laporan dari tempat penelitian. Hasil wawancara tersebut digunakan untuk menggali informasi mengenai penelitian yang dilakukan.

⁴⁹ Nuning Pratiwi, "Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi," Jurnal Ilmiah DINamika Sosial 1 (2020): 213–14.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang digunakan untuk melengkapi data utama yang ada. Dan ini diperoleh melalui jurnal, buku, serta arsip-arsip atau dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan kedua data yaitu data primer dan data sekunder karena data yang disajikan berasal dari wawancara dan dokumentasi dari laporan yang ada mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo.

F. Instrumen Penelitian

Memperhatikan jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif maka instrumen kuncinya adalah peneliti sendiri. Selanjutnya peneliti mengembangkan instrumen sebagai instrumen penelitian ini, yaitu: 1) Pedoman Wawancara; 2) Pedoman Observasi/Catatan lapangan; dan 3) Format Dokumentasi.⁵⁰ Agar data yang diperoleh dalam penelitian memiliki validitas tinggi, dibutuhkan instrumen yang mampu menghasilkan informasi yang akurat dan sesuai dengan kenyataan. Dalam penelitian kualitatif, validitas data tercapai jika laporan yang disusun peneliti mencerminkan situasi sebenarnya di lapangan. Peneliti tidak hanya bertindak sebagai pengumpul data, tetapi juga menjadi instrumen utama yang secara langsung terlibat dalam proses pengumpulan informasi untuk memastikan akurasi dan relevansi hasil penelitian.

⁵⁰ Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., dan Lestariningsih, N. D. "Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian tindakan kelas dalam pendidikan olahraga". Insight Mediatama (2022).

Sebagai tahap awal dalam penelitian, penting bagi peneliti untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan telah divalidasi secara menyeluruh. Proses validasi ini meliputi penguasaan metode penelitian kualitatif yang sesuai, serta pemahaman mendalam terhadap topik yang dikaji, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo. Selain itu, untuk meningkatkan keakuratan data, peneliti akan memanfaatkan dokumen pendukung, rekaman lapangan, dan berbagai alat bantu lain yang dapat memperkuat keabsahan hasil penelitian.

Keterlibatan langsung peneliti di lapangan memegang peran penting dalam memahami suatu fenomena secara komprehensif dan mendalam. Melalui interaksi yang intensif dengan informan kunci, seperti guru, tenaga kependidikan, dan pihak-pihak lain yang berperan dalam gaya kepemimpinan, peneliti dapat memperoleh data yang akurat dan dapat dipercaya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menjelaskan kondisi yang sebenarnya secara objektif, sehingga menghasilkan temuan yang tidak hanya relevan tetapi juga berkontribusi pada upaya meningkatkan kepuasan kerja guru.

G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi deskriptif yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo. Hasil wawancara berupa data kualitatif yang kemudian diolah menggunakan alat analisis menjadi informasi deskriptif. Informan yang dilibatkan

terdiri dari kepala sekolah, guru, dan staf atau tenaga pendidik lainnya di SMP Negeri 3 Palopo. Wawancara dilakukan secara terbuka, di mana informan mengetahui kehadiran peneliti, dan dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan waktu serta lokasi penelitian. Pencatatan dilakukan menggunakan alat perekam atau catatan tertulis yang dibuat langsung saat wawancara berlangsung.⁵¹

Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung untuk memperoleh data primer dan fakta yang terdapat di lokasi penelitian tentang gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo. Dalam melakukan observasi ini, peneliti berusaha merekam dan mencatat data dengan menggunakan alat bantu pengamatan, antara lain *field note* (catatan lapangan) kamera, dan catatan harian. Pengumpulan data melalui studi dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data aktual berupa dokumen/arsip (teks, rekaman video, audio, atau audio video visual) tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo.⁵²

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Validasi dapat dilakukan dengan teknik triangulasi. Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada. Dalam penelitian ini, triangulasi dilakukan dengan cara mengumpulkan sumber data dari buku ke buku dan karya tulis lainnya seperti jurnal, tesis, disertasi, makalah penelitian dan sumber

⁵¹ Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., dan Sulistiana, D. "Metode Penelitian Kualitatif". *Unisma Press*, (2022).

⁵² Yufrinalis, M., & Fil, s. Wawancara Sebagai Teknik Pengumpulan Data. *Metodologi Penelitian Kualitatif*,

lainnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi sumber yaitu menganalisis suatu teori dan mengintegrasikannya dengan teori lain untuk menarik kesimpulan terkait dengan subjek

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis interaktif (*interactive analysis*) mengacu pada teori Miles dan Huberman, sebagai berikut: ⁵³

A. Pengumpulan Data

Pada tahap ini, dilakukan proses menghimpun seluruh data yang relevan guna keperluan riset atau analisis. Data tersebut dapat bersumber dari berbagai cara, seperti survei, wawancara, observasi langsung, dokumen, dan sebagainya. Proses pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan menggunakan metode yang telah ditentukan dalam desain penelitian.

B. Reduksi Data

Setelah data terkumpul, tahap selanjutnya adalah reduksi data. Reduksi data bertujuan untuk menyederhanakan dan mengorganisir data yang telah terkumpul agar lebih mudah dipahami dan dianalisis. Teknik yang sering digunakan dalam tahap ini adalah pengkodean data, pemilihan data yang relevan, pengelompokkan data, dan abstraksi data.

⁵³ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenadamedia, 2014), 407-409

C. Penyajian Data

Langkah selanjutnya adalah menyajikan data secara visual atau deskriptif. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, diagram, atau narasi deskriptif. Tujuan dari penyajian data adalah untuk membuat informasi yang terkandung dalam data menjadi lebih mudah dipahami dan digunakan dalam proses analisis.

D. Penarikan Kesimpulan

Tahap akhir dalam proses analisis data adalah penarikan kesimpulan atau proses verifikasi. Pada fase ini, peneliti menginterpretasikan data yang telah disusun dan berupaya menyimpulkan temuan atau pola yang terlihat dari data tersebut. Kesimpulan yang dihasilkan harus didasarkan pada data yang telah dianalisis secara cermat. Selain itu, verifikasi terhadap kesimpulan yang diperoleh juga dilakukan untuk menjamin validitas dan reliabilitasnya. Proses ini dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti triangulasi data atau diskusi dengan pihak lain yang terlibat dalam penelitian atau proses analisis.

Penyajian data yaitu kegiatan menyusun kumpulan informasi secara sistematis agar mudah dipahami sehingga memberi kemungkinan untuk menghasilkan kesimpulan; penarikan kesimpulan/verifikasi, yaitu menarik kesimpulan dari analisis yang dilakukan berdasarkan bukti yang ditemukan di lapangan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1) Deskripsi Data

a. Profil Informan

Penelitian kualitatif ini mengumpulkan informan untuk pengumpulan data penelitian. Informan dipilih secara purposif melalui kunjungan langsung ke lokasi penelitian. Peneliti menghubungi staff administrasi kepala sekolah sebelum menghubungi kepala sekolah dan informan lainnya dan mengatur jadwal wawancara sesuai kesepakatan antara peneliti dan informan. Berikut profil informan yang bersedia melakukan wawancara:

Tabel 4.1. Profil Informan

Nama Informan	Jabatan	Waktu wawancara
Drs. H. Basri M.,M.Pd	Kepala Sekolah	Kamis 07 Agustus 2025 08:30-selesai
Ibu Harbiah S.Pd	Wali Kelas XI A	Kamis 07 Agustus 2025 09:00-selesai
Ibu Rahmanengsi S.Pd	Wali Kelas VII J	Kamis 07 Agustus 2025 10:00-selesai
Ibu Salma Hamid S.Pd.	Staf	Kamis 07 Agustus 2025 11:30-selesai

b. Gambaran Umum Data Temuan

Gambaran umum data mendeskripsikan temuan terkait dua aspek yang merupakan tujuan dari penelitian ini. Gambaran umum data diilustrasikan pada table berikut:

Tabel 4.2. Gambaran umum data temuan

Hasil Penelitian	Kutipan
1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah a) Gaya kepemimpinan b) Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru	Drs. H. Basri M.,M.Pd Ibu Harbiah S.Pd Ibu Rahmanengsi S.Pd Ibu Salma Hamid S.Pd.
2. Kepuasan kerja guru	Drs. H. Basri M.,M.Pd Ibu Harbiah S.Pd

2) Analisis Data

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo

1) Gaya Kepemimpinan.

Adapun data dari wawancara, di dapatkan informasi terkait tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 3 Palopo. Berikut hasil wawancara oleh Drs. H. Basri M.,M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 3 Palopo beliau mengatakan bahwa:

“Selama saya memimpin di SMP Negri 3 Palopo saya menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, saya percaya bahwa membangun sekolah yang maju harus melibatkan seluru unsur guru, staf, siswa dan orang tua.

Saya juga berusaha menjadi teladan, baik dalam hal kedisiplinan, integritas, maupun etos kerja. Dalam pengambilan keputusan saya berupaya untuk selalu mengedepankan nilai-nilai kejujuran, keadilan, transparansi, dan profesionalisme. Saya juga terus berkomitmen untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi sebagai pemimpin pembelajaran, demi kemajuan mutu pendidikan di sekolah ini”.⁵⁴

Sejalan dengan itu, wawancara juga dilakukan dengan, Harbiah S.Pd. Selaku wali kelas IX A mengatakan bahwa:

“Masalah ringan biasanya langsung diselesaikan oleh kepala sekolah. Tapi kalau masalah besar seperti siswa yang mau dikeluarkan, pasti rapat dulu. Biar tidak salah ambil langkah dan semua ikut bertanggung jawab.”⁵⁵

Selanjutnya wawancara juga dilakukan dengan, Rahmanengsi S.Pd Selaku wali kelas VII J Mengatakan bahwa:

“Iya, kami diberi kebebasan dalam menggunakan metode mengajar, yang penting sesuai dengan kebutuhan siswa di kelas, karena setiap kelas mempunyai karakteristik dan tantangan yang berbeda-beda, selama tidak bertentangan dengan kurikulum. Tapi soal penilaian dan administrasi tetap harus sesuai aturan.”⁵⁶

Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 3 Palopo, berdasarkan observasi, wawancara, dan catatan lapangan. Terlihat bahwa kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan yang bijaksana, komunikatif, dan bertanggung jawab. Ia mampu menyelesaikan masalah secara mandiri jika masih dalam skala ringan, namun untuk masalah yang berdampak besar atau menyangkut banyak pihak tidak mengambil keputusan sendiri, sebaliknya akan diadakan rapat.

⁵⁴ Drs. H. Basri M.,M.Pd. Selaku Kepala Sekolah Smp Negeri 3 Palopo. Wawancara Pada Tanggal 7 Agustus 2025.

⁵⁵ Ibu Harbiah Selaku Wali Kelas IX A Sekolah Smp Negeri 3 Palopo Wawancara Pada Tanggal Selasa, 7 Agustus 2025.,

⁵⁶ Ibu Rahmanengsi Selaku Wali Kelas VII J Sekolah Smp Negeri 3 Palopo Wawancara Pada Tanggal Selasa, 7 Agustus 2025.,

Hal ini dilakukan agar keputusan merupakan hasil kesepakatan bersama, sehingga tanggung jawab juga dipikul Bersama jika timbul masalah. Kepala sekolah menjadi teladan dalam kedisiplinan dan etika kerja, serta menjaga hubungan komunikasi yang baik dengan guru dan staf. Ia memberi ruang kebebasan kepada guru dalam mengajar, namun tetap mengontrol dalam hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan dan aturan sekolah. Dalam hal pengawasan, kepala sekolah tidak hanya mengandalkan laporan, tetapi juga secara aktif memantau aktivitas guru melalui CCTV (*Close Circuit Television*) dan melakukan tindak lanjut langsung apabila diperlukan. Dengan gaya kepemimpinan seperti ini, kepala sekolah berhasil menciptakan suasana kerja yang profesional, terbuka, dan bertanggung jawab bersama dalam setiap keputusan penting.

2) Upaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara mengenai upaya kepemimpinana kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo, Drs. H.

Basri M.,M.Pd selaku kepala sekolah, mengatakan bahwa:

“Sebagai kepala sekolah, saya berkomitmen untuk terus meningkatkan kepuasan kerja para guru melalui berbagai upaya, di antaranya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, serta memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan pendapat dan ide-idenya. Saya juga mendukung penuh pengembangan diri guru melalui pelatihan dan program peningkatan kompetensi, serta memberikan kebebasan dalam memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik”.⁵⁷

⁵⁷ Drs. H. Basri M.,M.Pd. Selaku Kepala Sekolah Smp Negeri 3 Palopo. Wawancara Pada Tanggal 7 Agustus 2025.

Sejalan dengan itu, wawancara juga dilakukan dengan, ibu Rahmanengsi S.Pd. selaku wali kelas VII J mengatakan bahwa:

“hampir setiap minggu ada pelatihan atau komunitas belajar. Kami belajar bersama lewat program kurikulum (komunitas belajar sipamase) setiap hari Jumat. Banyak wawasan baru yang kami dapatkan, disini kepala sekolah maupun sesama rekan kerja lainnya membagi ilmunya”.⁵⁸

Selanjutnya wawancara juga dilakukan dengan Ibu Salma Hamid S.Pd. selaku staf mengatakan bahwa:

“kepala sekolah memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensi kami, dengan begitu kami bias bekerja secara maksimal di bidang yang memang kami kuasai. Kebutuhan kami juga biasanya dipenuhi, contohnya waktu kami minta AC untuk ruangan kerja, kepala sekolah menyetujui. Tapi memang perlu waktu karena harus lewat proses pengadaan”.⁵⁹

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan catatan lapangan, Upaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo berjalan dengan baik. Kepala sekolah menunjukkan pendekatan partisipatif, memberikan ruang pengembangan diri melalui pelatihan rutin dan komunitas belajar, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu, kepala sekolah juga menunjukkan kepedulian terhadap potensi dan keunikan masing-masing guru dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensi mereka. Hal ini membuat guru merasa dihargai dan mampu bekerja secara optimal. Tidak hanya itu, kepala sekolah juga memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, baik dalam bentuk

⁵⁸ Ibu Rahmanengsi Selaku Wali Kelas VII J Sekolah Smp Negeri 3 Palopo Wawancara Pada Tanggal Selasa, 7 Agustus 2025,.

⁵⁹ Ibu Salma Hamid Selaku Staf Sekolah Smp Negeri 3 Palopo Wawancara Pada Tanggal Selasa, 7 Agustus 2025,.

ucapan apresiasi secara langsung, pemberian piagam, Permintaan dan kebutuhan guru atau staf, selalu diupayakan untuk dipenuhi, meskipun terkadang butuh waktu karena menyesuaikan dengan prosedur dan anggaran. dan kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh kepada guru untuk menentukan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa

b. Kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo

sekaitan tentang kepuasan kerja di SMP Negeri 3 Palopo. Berikut hasil wawancara oleh Drs. H. Basri M.,M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 3 Palopo beliau mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja guru adalah gambaran suasana hati seorang guru terhadap apayang dikerjakannya. Ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru diantaranya: lingkungan, gaji, hubungan team kerja, kebebasan atau kesempatan pengembangan, penghargaan atau apresiasidan pekerjaan sesuai kopotensi. Kepuasan kerja guru berada pada tingkat yang cukup baik. Hal ini dilihat dari semangat mereka dalam menjalankan tugas, aktif dalam kegiatan sekolah, serta hubungan yang harmonis antara sesama guru maupun dengan pemimpin. Saya akan memberikan suasana kerja yang mendukung, memberikan apresiasi atas kinerja mereka, serta membuka ruang dialog agar setiap guru merasa dihargai dan di degar”.⁶⁰

Selain itu hasil wawancara dengan Ibu Harbiah S.Pd. selaku wali kelas IX

a mengatakan bahwa:

“Sebagai wali kelas saya merasa cukup puas dengan kondisi kerja dan lingkungan belajar di sekolah ini sarana-prasaranan yang cukup untuk mendukung kegiatan belajar-mengajar, namun demikian penggunaan LCD projector di kelas masih terbatas. Meskipun perangkat ini tersedia penggunaanya harus bergantian dengan kelas lain, sehingga tidak selalu dapat digunakan dalam setiap pembelajaran. Padahal penggunaan media

⁶⁰ Drs. H. Basri M.,M.Pd. Selaku Kepala Sekolah Smp Negeri 3 Palopo. Wawancara Pada Tanggal 7 Agustus 2025.

seperti LCD sangat membantu dalam menyampaikan materi dan menarik bagi siswa”.⁶¹

Selanjutnya wawancara juga di lakukan dengan, Ibu Rahmanengsi S.Pd.

Mengatakan bahwa:

“ Secara umum saya sudah cukup puas dengan proses belajar mengajar. Siswa aktif dan saya bias menyampaikan materi dengan baik. Tapi ada yang masih kurang, yaitu belum tersedianya ruangan khusus untuk pelajaran Bahasa Inggris. Kami masih menggunakan kelas biasa jadi pembelajaran kurang maksimal, jika ada ruangan khusus mungkin bias lebih menarik dan interaktif”.⁶²

Kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo, berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan catatan lapangan saat ini kepuasan kerja guru sudah cukup bagus. Hal ini dapat dilihat dari lingkungan, hubungan yang harmonis antara guru dan pimpinan, serta adanya kebebasan. Sumber daya pendidikan, sudah cukup memadai namun sarana seperti LCD proyektor yang jumlahnya masih terbatas dan belum dapat digunakan secara maksimal oleh semua guru. Hal ini menyebabkan penggunaan alat tersebut harus dilakukan secara bergantian, sehingga tidak semua kelas dapat memanfaatkannya dalam setiap sesi pembelajaran. Beberapa guru menyatakan bahwa keterbatasan ini cukup menghambat kreativitas dalam mengajar, terutama saat ingin memanfaatkan media visual untuk meningkatkan pemahaman siswa.

⁶¹ Ibu Harbiah Selaku Wali Kelas IX A Sekolah Smp Negeri 3 Palopo Wawancara Pada Tanggal Selasa, 7 Agustus 2025.,

⁶² Ibu Rahmanengsi Selaku Wali Kelas VII J Sekolah Smp Negeri 3 Palopo Wawancara Pada Tanggal Selasa, 7 Agustus 2025.,

B. Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan catatan lapangan yang dilakukan, diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 3 Palopo berperan signifikan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja guru. Kepemimpinan yang ditunjukkan cenderung bersifat partisipatif dan demokratis, yang tercermin dalam keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan, penciptaan ruang komunikasi terbuka, serta pemberian kebebasan dalam mengelola metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang aktif mengarahkan, memotivasi, dan memberikan teladan dalam kedisiplinan dan etika kerja. gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan rasa memiliki di antara guru, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan hasil belajar siswa.⁶³

Adanya upaya sistematis kepala sekolah dalam mendukung pengembangan kompetensi guru, seperti penyediaan pelatihan rutin, komunitas belajar SIPAMASE, serta penghargaan terhadap kinerja, menunjukkan komitmen terhadap peningkatan profesionalisme guru. Dukungan terhadap pengembangan diri ini terbukti menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan loyalitas guru

⁶³ Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2024). Leadership for Learning: How Leadership Influences Student Learning. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(2), 145–162.

terhadap institusi pendidikan. Kepemimpinan yang adaptif dan terbuka terhadap masukan juga membentuk lingkungan kerja yang inklusif dan suportif. Guru diberi ruang untuk menyampaikan ide, dan aspirasi mereka tidak hanya didengar, tetapi juga menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan sekolah. Temuan ini diperkuat oleh Wulandari yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki korelasi positif terhadap kepuasan kerja guru, terutama dalam aspek psikologis seperti rasa memiliki, kepercayaan, dan aktualisasi diri.⁶⁴

Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 3 Palopo secara umum sejalan dengan teori Hamid yang mengklasifikasikan kepemimpinan menjadi tiga tipe: otoriter, laissez-faire, dan demokratis.⁶⁵ Kepala sekolah dalam penelitian ini dominan menggunakan gaya demokratis, sebagaimana terlihat dari pelibatan guru dalam proses pengambilan keputusan, pemberian ruang berpendapat, serta hubungan kerja yang terbuka dan komunikatif, dan kebebasan dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah tidak mendominasi, melainkan membimbing dan memfasilitasi, sesuai dengan karakteristik utama dari gaya kepemimpinan demokratis

⁶⁴ Wulandari, S., Nurdin, R., & Azhar, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 11(1), 58–73.

⁶⁵ R N Hamid and T A Mustofa, 'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Sistem Kontrol Dan Pengaruhnya Terhadap Kedisiplinan Siswa (Studi Kasus: SMPN 23 Surakarta)', *Journal on Education*, 06.01 (2023), pp. 3761–68

Selain itu, penelitian ini juga menemukan unsur penting dari gaya kepemimpinan modern, khususnya kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan instruksional, yang relevan dengan kebutuhan manajemen pendidikan saat ini.

a. Kepemimpinan Transformasional

Kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi guru untuk berkembang dan berprestasi. Hal ini tampak dari upaya aktif dalam mendukung pelatihan guru, membentuk komunitas belajar (SIPAMASE), serta memberikan penghargaan atas kinerja. Pemimpin transformasional mendorong perubahan positif melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Gaya ini sejalan dengan pandangan Bass dan Avolio, yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kepuasan kerja bawahan melalui pengembangan kapasitas individu dan penciptaan iklim kerja yang suportif.⁶⁶

b. Kepemimpinan Partisipatif

Selain bersifat transformasional, kepala sekolah juga menunjukkan ciri khas dari gaya kepemimpinan partisipatif, yakni memberi ruang kepada guru untuk terlibat dalam proses perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan. Seperti disebutkan dalam wawancara, masalah besar selalu didiskusikan bersama melalui rapat, dan guru diberi kebebasan dalam memilih metode mengajar, selama tidak bertentangan dengan kurikulum. Pendekatan ini memperkuat rasa memiliki (*sense*

⁶⁶ Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.

of ownership) dan tanggung jawab bersama terhadap kemajuan sekolah. Gaya partisipatif juga terbukti meningkatkan komitmen, kepercayaan diri, dan kepuasan kerja guru, sebagaimana didukung oleh teori kepemimpinan partisipatif dari Wulandari.

c. Kepemimpinan Instruksional (*Instructional Leadership*)

Kepala sekolah juga menjalankan peran sebagai pemimpin pembelajaran, yang tidak hanya mengatur tetapi juga membimbing praktik pembelajaran guru. Hal ini terlihat dari penguatan kompetensi melalui komunitas belajar, pelatihan rutin, serta pengawasan dan keterlibatan dalam proses pengajaran, kepala sekolah membantu menciptakan mutu pembelajaran yang lebih baik. Kepemimpinan instruksional menekankan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab dalam menciptakan visi akademik yang kuat, meningkatkan kapasitas guru, dan memastikan terciptanya budaya belajar yang positif

Kombinasi dari gaya-gaya ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, profesional, dan suportif. Hal ini sangat berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, seperti yang ditemukan dalam hasil penelitian. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo, dengan penekanan pada aspek kenyamanan kerja, penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan kompetensi, serta pembangunan kebersamaan dan iklim kerja yang positif. Kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Guru yang merasa puas dalam menjalankan tugasnya cenderung menunjukkan komitmen tinggi, kinerja optimal, serta loyalitas terhadap lembaga pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian di SMP Negeri 3

Palopo, ditemukan bahwa kepala sekolah memainkan peran strategis dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Upaya-upaya tersebut dilakukan secara sistematis melalui pendekatan manajerial, emosional, dan profesional.

1) Menciptakan Kenyamanan Kerja dan Lingkungan Positif

Salah satu aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru adalah menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Kepala sekolah SMP Negeri 3 Palopo berhasil membangun lingkungan yang terbuka, hangat, dan penuh rasa saling menghargai. Guru merasa nyaman karena adanya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan staf, serta hubungan interpersonal yang harmonis. Kenyamanan ini tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga psikologis. Kepala sekolah secara aktif membangun hubungan yang baik dengan guru, terbuka terhadap masukan, dan menyediakan ruang dialog yang membuat guru merasa didengar dan dihargai.

2) Penyediaan dan Perbaikan Sarana-Prasarana

Ketersediaan sarana dan prasarana (saprass) yang memadai menjadi faktor pendukung utama dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. Kepala sekolah telah berupaya memenuhi kebutuhan dasar pembelajaran seperti ruang kelas yang nyaman, alat tulis, dan fasilitas penunjang lainnya. Namun, masih terdapat keterbatasan, misalnya jumlah LCD proyektor yang belum mencukupi, sehingga penggunaannya harus dilakukan bergiliran. Meskipun demikian, pihak sekolah terus melakukan pengadaan fasilitas secara bertahap sesuai anggaran. Respons kepala sekolah terhadap permintaan fasilitas seperti penambahan AC di ruang

guru/staf menunjukkan adanya itikad baik untuk memenuhi kebutuhan kerja guru. Langkah ini mencerminkan bahwa meskipun keterbatasan anggaran masih ada, kepala sekolah tetap mengakomodasi kebutuhan sapsas sebagai bentuk dukungan terhadap kenyamanan kerja guru.

3) Memberikan Kesempatan Pengembangan Kompetensi

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru juga diwujudkan melalui fasilitasi pengembangan profesional. Guru didorong untuk terus meningkatkan kompetensi melalui berbagai pelatihan dan kegiatan belajar bersama yang difasilitasi sekolah, seperti komunitas belajar SIPAMASE. Program pengembangan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, tetapi juga memberikan rasa percaya diri dan kebanggaan profesional. Kegiatan ini juga menjadi sarana penguatan kolaborasi antar guru, mempererat hubungan, dan menciptakan budaya belajar sepanjang hayat di lingkungan sekolah.

4) Membangun Rasa Kebersamaan dan Solidaritas

Kepala sekolah memandang pentingnya kebersamaan dalam membangun kultur kerja yang sehat. Dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah tidak bersikap otoriter, tetapi melibatkan guru secara aktif melalui rapat dan diskusi terbuka. Guru merasa menjadi bagian penting dari institusi, bukan hanya pelaksana kebijakan. Kepemimpinan yang kolaboratif dan menghargai kontribusi setiap pihak ini mendorong terbentuknya *sense of belonging* dan rasa saling memiliki di antara warga sekolah.

5) Pemberian Apresiasi dan Kepercayaan

Kepala sekolah memberikan apresiasi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru, seperti pujian, piagam penghargaan, atau penugasan strategis sesuai kompetensi. Bentuk penghargaan ini terbukti meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri guru, karena merasa dihargai atas kerja keras mereka. Selain itu, guru juga diberikan kepercayaan penuh dalam memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan karakter siswa. Selama metode tersebut tidak bertentangan dengan kurikulum, guru memiliki keleluasaan dalam berinovasi di kelas. Pemberian kepercayaan ini mencerminkan bahwa kepala sekolah menghargai kapasitas profesional guru sebagai pengelola proses belajar.

2. Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 3 palopo

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan catatan lapangan yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, penghargaan, kebebasan, sumberdaya pendidikan, beban kerja, serta hubungan antara sesama rekan kerja. Hal ini terlihat dari guru yang menunjukkan semangat dan motivasi kerja yang tinggi ketika merasa dihargai dan diberi kepercayaan dalam pelaksanaan tugas mengajar. Ketersediaan fasilitas pendukung mengajar yang memadai juga turut meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja para guru.

Kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif menjadi faktor dominan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepala sekolah secara aktif melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait kegiatan sekolah, memberi

ruang diskusi, serta memberikan dukungan moral dan profesional. Hal ini mendorong terciptanya rasa memiliki (*sense of belonging*) dan komitmen tinggi terhadap tugas-tugas pendidikan. Penghargaan terhadap prestasi guru, baik dalam bentuk pujian, penghargaan formal, maupun tunjangan kinerja, juga memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan kerja. Guru merasa hasil kerjanya diakui dan dihargai, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja dan loyalitas terhadap lembaga pendidikan. Selain itu, adanya hubungan yang harmonis antar guru serta kerja sama yang baik menjadi faktor sosial yang memperkuat rasa nyaman dalam bekerja. Namun demikian, beberapa guru juga menyampaikan bahwa sarpas seperti penggunaan LCD projector kelas masih terbatas dan belum tersedianya kelas Bahasa Inggris mengurangi kepuasan kerja. Meski demikian, secara umum, mayoritas guru tetap menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi, ditandai dengan kehadiran yang disiplin, partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, dan kesungguhan dalam mengajar.

Hal ini sejalan dengan teori dari Herzberg mengenai dua faktor kepuasan kerja, yaitu motivator dan *hygiene factors*. Dalam konteks SMP Negeri 3 Palopo, faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian tampak lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibanding *hygiene factors* seperti gaji atau kondisi kerja fisik semata. Dengan menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian dan aktualisasi diri, sekolah berhasil meningkatkan kepuasan kerja para pendidik.⁶⁷ Selanjutnya kepuasan kerja guru dalam menjalankan tugas sejalan

⁶⁷ Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

dengan teori Koster, yang mengklasifikasikan kepuasan kerja guru dalam menjalankan tugas dilihat dari beberapa aspek

a. Sumber Daya Pendidikan

Sumber daya pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo dapat dikatakan cukup memadai, mulai dari ketersediaan ruang kelas, alat tulis, serta sarana dasar penunjang kegiatan belajar-mengajar. Namun, keterbatasan fasilitas seperti LCD proyektor menjadi salah satu kendala utama yang mempengaruhi tingkat kepuasan guru. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Rahmanengsi, S.Pd., penggunaan LCD harus dilakukan secara bergantian karena jumlahnya terbatas. Hal ini membuat guru tidak bisa secara konsisten menggunakan media visual dalam pembelajaran, padahal alat tersebut dinilai sangat membantu dalam menarik perhatian siswa dan meningkatkan pemahaman materi. Keterbatasan ini menunjukkan bahwa pengelolaan dan pemerataan fasilitas perlu ditingkatkan, agar setiap guru merasa didukung secara optimal dalam menjalankan tugasnya.

b. Proses Belajar Mengajar

Secara umum, guru merasa puas dengan proses belajar mengajar di SMP Negeri 3 Palopo. Ini tergambar dalam kemampuan guru menyampaikan materi, keterlibatan siswa, dan suasana kelas yang aktif. Sebagaimana dinyatakan oleh Ibu Riswanti, S.Pd., siswa di kelas cukup aktif dan materi dapat disampaikan dengan baik. Namun, beliau juga mengungkapkan bahwa proses belajar dapat ditingkatkan jika tersedia ruangan khusus untuk mata pelajaran tertentu, seperti Bahasa Inggris. Ruangan tematik seperti itu diharapkan bisa mendukung metode pembelajaran yang lebih interaktif, kreatif, dan sesuai dengan karakter mata pelajaran. Dengan

demikian, meskipun secara umum proses pembelajaran berjalan baik, masih terdapat celah dalam peningkatan mutu proses belajar mengajar melalui penyediaan ruang dan media pembelajaran yang sesuai.

c. Prestasi Sekolah

Dari observasi dan hasil wawancara, terlihat bahwa kinerja dan prestasi sekolah cukup positif. Hal ini tercermin dari semangat guru dalam mendukung berbagai kegiatan sekolah, baik akademik maupun non-akademik. Kepala sekolah, Drs. H. Basri M., M.Pd., menyatakan bahwa guru di SMP Negeri 3 Palopo aktif dalam kegiatan sekolah dan menunjukkan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Semangat ini menjadi indikator bahwa guru merasa memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan sekolah, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Keberhasilan sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan kolaboratif memberikan dampak pada rasa memiliki (*sense of belonging*) dan motivasi guru untuk terus berprestasi bersama lembaga.

d. Penghasilan dan Apresiasi

Berdasarkan informasi dari kepala sekolah dan wawancara dengan guru, penghasilan guru dinilai cukup layak, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, aspek apresiasi non-finansial menjadi hal yang menonjol dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Apresiasi dari pimpinan sekolah, baik dalam bentuk pujian, pengakuan, maupun kesempatan untuk mengembangkan diri, terbukti memberikan pengaruh besar terhadap semangat kerja. Kepala sekolah secara aktif membuka ruang dialog, memberi penghargaan atas pencapaian guru, dan memberikan kebebasan dalam mengembangkan metode pembelajaran,

sebagaimana disebutkan dalam wawancara. Kombinasi antara kompensasi yang memadai dan pengakuan atas kinerja menjadi pendorong utama bagi guru untuk tetap loyal dan berkinerja tinggi.

e. Kebebasan Melakukan Aktivitas

Salah satu indikator kuat dari kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo adalah adanya kebebasan dalam merancang dan menjalankan kegiatan pembelajaran. Guru diberikan keleluasaan untuk memilih pendekatan, strategi, dan metode pengajaran sesuai dengan kondisi dan kebutuhan siswa. Hal ini menunjukkan bahwa kebebasan akademik dihargai oleh manajemen sekolah, selama tetap sejalan dengan kurikulum dan tujuan institusi. Kepala sekolah juga tidak selalu bersifat otoriter dalam pengambilan keputusan yang berkaitan langsung dengan proses belajar-mengajar, tetapi membuka ruang diskusi dan masukan dari para guru. Kebebasan ini memberikan rasa percaya diri dan tanggung jawab yang lebih besar kepada guru, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.⁶⁸

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan catatan lapangan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo secara umum tergolong tinggi, ditunjukkan oleh semangat, kedisiplinan, dan komitmen yang kuat dalam menjalankan tugas mengajar. Aspek-aspek seperti lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif, penghargaan terhadap kinerja, serta hubungan antar guru yang harmonis, menjadi

⁶⁸ Joharis Lubis & Indra Jaya, *Komitmen Membangun Pendidikan Tinjauan Kritis Hingga Perbaikan Menurut Teori*, (Medan, cv. Pusdikra Mitra Jaya: 2021), 130

penopang utama terciptanya suasana kerja yang positif dan kondusif. Sekolah juga memberikan kebebasan akademik kepada guru, sehingga memungkinkan terjadinya inovasi dalam pembelajaran dan peningkatan aktualisasi diri. Meskipun masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan fasilitas penunjang pembelajaran (misalnya LCD proyektor dan ruang kelas tematik), hal ini tidak secara signifikan menurunkan tingkat kepuasan kerja guru, karena aspek-aspek motivasional seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian tetap terjaga dengan baik. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg yang menekankan pentingnya faktor motivator dalam membentuk kepuasan kerja. Dengan demikian, SMP Negeri 3 Palopo telah berhasil membangun iklim kerja yang sehat dan suportif, serta dapat dijadikan sebagai contoh positif dalam pengelolaan kepuasan kerja guru di lingkungan pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung profesionalisme guru. Gaya kepemimpinan yang diterapkan mengintegrasikan prinsip transformasional, partisipatif, dan instruksional, sehingga mendorong keterlibatan aktif guru dalam pengambilan keputusan, memberikan ruang kebebasan dalam pengelolaan pembelajaran, serta menyediakan dukungan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan melalui pelatihan dan komunitas belajar. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi guru, menciptakan iklim kerja yang terbuka, inklusif, dan penuh penghargaan. Upaya peningkatan kenyamanan kerja

melalui penyediaan sarana dan prasarana yang memadai serta komunikasi yang efektif semakin memperkuat kepuasan kerja guru di sekolah ini. Dengan demikian, SMP Negeri 3 Palopo dapat dijadikan contoh praktik kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja guru sekaligus menunjang mutu pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan pernyataan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah Syafitri, Zulfani Sesmiarni, dan Indra Devi dalam penelitiannya yang berjudul *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di SMPN 2 Tigo Nagari Kabupaten Pasaman*, yang menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja guru melalui pelatihan, pembinaan, serta pengadaan sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran. Kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai pemimpin yang tidak hanya mengatur, tetapi juga membina dan memberikan solusi atas kendala guru dalam mengajar. Penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 3 Palopo juga menunjukkan kesamaan, di mana kepala sekolah aktif memberikan pelatihan rutin, membentuk komunitas belajar (SIPAMASE), serta meningkatkan kenyamanan kerja melalui penyediaan fasilitas pendidikan yang lebih baik. Namun, terdapat perbedaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Desi Puspitasari, Amiru Rofiq, Julia Amalia Nasuchs, dan Hasyim Asyari, yang berjudul *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Negeri Munung 1*, di mana kepala sekolah lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dalam penegakan disiplin serta pengawasan administrasi. Sedangkan pada penelitian di SMP Negeri

3 Palopo, kepala sekolah lebih mengedepankan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif yang menekankan komunikasi terbuka, pemberian kepercayaan, serta pelibatan guru dalam pengambilan keputusan. Selain itu, kehadiran program komunitas belajar, pemberian kebebasan dalam metode mengajar, serta apresiasi terhadap kinerja guru merupakan temuan baru yang tidak ditemukan dalam penelitian sebelumnya, dan menjadi bukti bahwa pendekatan kepemimpinan yang humanis dan kolaboratif mampu meningkatkan kepuasan kerja guru secara menyeluruh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Palopo dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan cenderung demokratis, partisipatif, transformasional dan instruksional. Kepala sekolah memberikan teladan dalam kedisiplinan, terbuka terhadap masukan, memberi kepercayaan kepada guru dalam pelaksanaan pembelajaran, serta secara aktif mendukung peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan komunitas belajar seperti SIPAMASE.
2. Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo cukup baik. Guru merasa puas terhadap lingkungan kerja, hubungan sosial antar rekan kerja, dukungan pimpinan, serta adanya apresiasi terhadap kinerja. Faktor-faktor seperti kebebasan dalam mengajar, rasa dihargai, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan turut memperkuat semangat dan komitmen kerja guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, sangat disarankan agar kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang beragam dengan mengkombinasikan gaya kepemimpinan demokratis, partisipatif, transformasional dan instruksional dalam upaya mengembangkan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja,

diperlukan perbaikan sarana dan prasarana pembelajaran dengan menambah jumlah LCD proyektor di setiap ruang kelas serta menyediakan ruang kelas tematik, seperti laboratorium Bahasa Inggris, guna mendukung pembelajaran yang lebih interaktif dan variatif. Penambahan fasilitas tersebut akan meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar dengan mempermudah penyampaian materi secara visual dan mendorong keterlibatan aktif siswa. Selain itu, keberadaan sarana yang memadai juga akan meningkatkan kepuasan kerja guru karena mereka dapat menggunakan berbagai metode pengajaran yang lebih kreatif dan menyenangkan. Oleh karena itu, perencanaan pengadaan dan pemeliharaan fasilitas harus dilakukan secara matang, dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan agar sarana dan prasarana tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal dan berkelanjutan, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Husain Muslim bin al-Hajjaj Al-Qusyairi An-Naisaburi, *Shahih Muslim*, Kitab. al-Imaarah, Jilid 2, No. 1829, (Beirut-Libanon: Dar al-Fikr, 1993 M), h. 187-188.
- Adib Bisri Musthofa, *Tarjamah Shahih Muslim*, Jilid 3, Cet. I, (Semarang: CV. Asy-Syifa' Semarang, 1993), hal. 544-545.
- Andang, *Manejemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 2021. hal 39
- Astutik and Karwanto, 'Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Sma'. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* Volume 08 Nomor 04 (2020), 545-55
- Astutik Ella Vidi and Karwanto, 'Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Sma', *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 8.4 (2020), pp. 545–57.
- Azharuddin "Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah dalam meningkatkan potensi Guru" *Jurnal Jihafas* Vol. 3, No. 2 (2020) 158-168
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Basyir Hikmat, Muhammad Ashim, dkk, *At-Tafsir Al-Muyassar, (Tafsir Muyassar I), Darul Haq, Jakarta, Muja'mma' Raja Fahd, 2016, hlm. 449.*
- Departemen Agama, *Al-Qur'an Terjemah dan Asbabun Nuzul*, (Jakarta, CV Al Hanan, 2019), 150
- Djazilan Sukron dan Didit Darmawan, 'Komunikasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Mengembangkan Motivasi Dan Kinerja Guru, Volume 4 Nomor 2, *journal on teacher education*', 4 (2022), pp. 1065–77.
- Firmansyah and Kiki Rahma, 'Analisis Multi-Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru', *Jurnal Konsepsi*, 11.3 (2022), p. 430 <<https://p3i.my.id/index.php/konsepsi/article/view/235>>.
- Fitri Fitriani, 'Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Profesionalisme Guru', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8.1 (2019), pp. 730–43, doi:10.35673/ajmpi.v8i1.415.
- Hamid R N and T A Mustofa, 'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Sistem Kontrol Dan Pengaruhnya Terhadap Kedisiplinan Siswa (Studi Kasus: SMPN 23 Surakarta)', *Journal on Education*, 06.01 (2023), pp. 3761–68

<<https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/3400%0Ahttps://jonedu.org/index.php/joe/article/download/3400/2968>>.

Harits Rio Ikhsandi and Zaka Hadikusuma Ramadan, 'Jurnal Basicedu. Jurnal Basicedu', *Jurnal Basicedu*, 5.5 (2020), pp. 3(2), 524–32 <<https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/971>>.

Hasanah. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. *Manajer Pendidikan*, Volume 9, Nomor 1, Maret 2015, hlm. 86-94

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Helmawati, 'Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills'. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2019), 17

Juwita Ratna and Ai Rohayani, 'Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru', *Epistemic: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1.1 (2022), pp. 53–76, doi:10.70287/epistemic.v1i1.4.

Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi dan Penyempurnaan* (Jakarta: Lajna Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019),

Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bogor: Unit Percetakan Al-Qur'an, 2018), h. 202.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2024). Leadership for Learning: How Leadership Influences Student Learning. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(2), 145–162.

Lubis Joharis & Indra Jaya, *Komitmen Membangun Pendidikan Tinjauan Krisi Hingga Perbaikan Menurut Teori*, (Medan, cv. Pusdikra Mitra Jaya: 2021), 130

Mahmud Hilal, Munir Yusuf, and Lilis Purnanengsi, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru Untuk Menggunakan E-Learning Pada Masa Covid-19 Jurusan Teknik Komputer Di Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Negeri 2 Palopo', *Journal of Teaching Dan ...*, 2021, p. 6.

Mohtar Imam, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pngalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah* (Ponorogo, Uwais Inspirasi Indonesia: 2019), 51

Mulyasa E., *menjadi Kepala sekolah profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), 24

Mulyasa, , *Manejemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 2015. hal 17

Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., dan Lestariningsih, N. D. "Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian tindakan kelas dalam pendidikan olahraga". *Insight Mediatama* (2022).

Nurhakim Ahmad, "Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah Sebagai Pimpinan Satuan Pendidikan", Januari 16, 2023, <https://www.quipper.com/id/blog/info-guru/tugas-kepala-sekolah>

- Pitriyani Pipin, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Jayasari', *Jurnal Global Futuristik*, 1.1 (2023), pp. 21–26, doi:10.59996/globalistik.v1i1.13.
- Pratiwi Nuning, "Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi," *Jurnal Ilmiah DInamika Sosial* 1 (2020): 213–14.
- Purwati Feni and Dan Nurkolis Ningsih, Yovitha Yulianti, 'Mengoptimalkan Kepuasan Kerja Guru Melalui Gaya Kepemimpinan Yang Inovatif , Komitmen Organisasi ,vol, 5.1 (2025).
- Putong Iskandar. Kepemimpinan: kajian teoritis dan praktis.2015, 13-14
- Rizki. Akmalia and others, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Lembaga Pendidikan Islam Di MTs Al-Jihad Medan', *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4.2 (2023), pp. 630–37, doi:10.47467/elmujtama.v4i2.3956.
- Robert K. Yin, *Case Study Research and Applications: Design and Methods Sixth Edition*, (Los Angeles: SAGE Publications, 2018), 33
- Rusmana Janjang, Teti Ratnawulan, Lufi Ardianan, Nani Kusmiyati, dan Yuyun Yuningsih, 'manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah',(lombok tengah juli 2023), 15-16
- Sagala H. Syaiful, S.Sos., M.Pd. Pendekatan dan model kepemimpinan. Edisi pertama, Prenadamedia group. (Jakarta, September 2018), 87
- Sari Eka and Yuni Firayanti, 'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di Mts Ma ' Arif', 2.2 (2025), pp. 169–79.
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., dan Sulistiana, D. "Metode Penelitian Kualitatif". *Unisma Press*, (2022).
- Satria Jaya Wayan, 'Kinerja Guru Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja', *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6.3 (2021), pp. 1286–94, doi:10.31004/obsesi.v6i3.1738.
- Shihab Quraish, *Tafsir al-Misbah: pesan, kesan dan keserasian al-Qur'an*, (Lentera Hati, Jakarta, 2002), 483
- Soekarso, Iskandar Putong. Kepemimpinan: kajian teoritis dan praktis.2015, hal 13-14
- Sugiono, Metode penelitian kualitatif", (Bandung: Alfabeta, 2018), 23.
- Suharto, A. (2021). "Understanding Job Satisfaction: An Empirical Study in Indonesian Organizations." *Journal of Organizational Psychology*, 15(2), 78-94
- Suiraoka I putu, S. St., M. Kes, Dr. Sugiharti, S.E., M.M, dan Sewang, S.E., M.M. Model dan gaya kepemimpinan. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri. (Kota Batam, Oktober 2023). 127-128.

- Susan Febriantina, Calvin Kimura, Hana Nurkhairani, Muhammad Fajar Bayu Wicakroso, Pradipta Afrah Nugraha, dan Safrina Primadhita, "Literature Review : Teori-Teori Kepemimpinan (Modern dan Tradisional)" JSR - Volume 3 No 1, (Tahun 2025): Hal 97-109
- Syafitri Aisyah, Zulfani Sesmiarni, and Indra Devi, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di SMP N 2 Tigo Nagari Kabupaten Pasaman', *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3.2 (2023), pp. 11401–10.
- Syahputra, E., Pristiani, R. L., Siregar, T., Budiarta, K., & Hasyim, H. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 156-162.
- Syakir Hartiningsih, 'Peran Kepala Sekolah sebagai Administrator (Studi Multisitus) di MIN 1 Dan MIN 2 Flores Timur', *Jurnal Visionary*, 1.1 (2022), 43–52 <<https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary/article/view/638>>.
- Utami, R., & Widodo, A. (2022). "Job Satisfaction in the Indonesian Workplace: An Integrated Model of Antecedents and Outcomes." *Journal of Human Resource Management*, 26(1), 45-63
- Wulandari, S., Nurdin, R., & Azhar, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 11(1), 58–73.
- Yufrinalis, M., & Fil, s. Wawancara Sebagai Teknik Pengumpulan Data. *Metodologi Penelitian Kualitatif*,
- Yusuf Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenadamedia, 2014), 407-409
- Zulfah Asni, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Eks Kawedanan Indramayu', *Edum Journal*, 6.1 (2023), pp. 55–79, doi:10.31943/edumjournal.v6i1.136.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Gambaran Lokasi Penelitian

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Identitas Sekolah

Nama Sekolah : SMP Negeri 3 Palopo

NPSN : 40307832

Status : Negeri

Status Kepemilikan : 20500546

Status Akreditasi : A

SK Pendirian Sekolah : H.01.4.1979

Tanggal SK Pendirian : 1979-04-01

Alamat Sekolah : Prov. Sulawesi Selatan, kota Palopo, Kec. Wara Timur

Nama Kepala sekolah : DRS. H. Basri, M M.Pd.

Tahun didirikan : 1979

Status Kepemilikan : Pemerintah

2. Sejarah Singkat

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 3 Palopo terbentuk dari hasil integrasi SMEP. Negeri palopo berdasarkan Surat keputusan kepala Kantor wilayah departemen pendudukan dan kebudayaan provinsi Sulawesi selatan nomor: C.04.5. 79 Tanggal 9 Maret 1979 tentang terbentuknya SMP Negeri 3 Palopo terhitung mulai tanggal 01 Maret 1979. Adapun kepala sekolah yang menjabat di SMP Negeri 3 Palopo sebagai berikut:

NO	Nama Kepala Sekolah	Lama Menjabat
1	Drs. Kulmuddin Malik Daido	Tahun 1979 – 1990
2	Drs. Hamid	Tahun 1990 – 2000
3	Drs. Hj. Hudiah	Tahun 2000 – 2004
4	Drs. H. Rasman, M.Si	Tahun 2004 – 2013
5	Burhanuddi Semmaide, S.Pd. M.M	Tahun 2013 – 2015
6	Kartini, S.Pd. M.Si	Tahun 2015 – 2019
7	Drs. H. Basri M.,M.Pd.	Tahun 2019-Sampai sekarang

3. Visi dan Misi Sekolah

a. Visi

“Terwujudnya Sekolah yang berakhlak Mulia, Berkualitas, Kompetitif dan ramah Lingkungan.

b. Misi

- 1) Menumbuh kembangkan Sikap, Perilaku yang berlandaskan Agama di Sekolah.
- 2) Melaksanakan bimbingan dan pembelajaran aktif, kreatif, efektif, dan menarik sehingga peserta didik berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang mereka miliki.
- 3) Menumbuh kembangkan semangat keunggulan secara intensif dan daya saing yang sehat.
- 4) Menata lingkungan sekolah yang ramah, nyaman, sehat, dan aman.
- 5) Mendorong, membantu, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan kemampuan, bakat, dan minatnya sehingga dapat dikembangkan secara lebih opti

Lampiran 2 Administrasi Peneliti



PEMERINTAH KOTA PALOPO DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. K. H. M. Hasyim, No. 5, Kota Palopo, Kode Pos: 91921
Telp/Fax. : (0471) 326048, Email : dpmptsp@palopokota.go.id, Website : http://dpmptsp.palopokota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 500.16.7.2/2025.1026/IP/DPMPTSP

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2008 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 31 Tahun 2023 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Diberikan Wali Kota Palopo Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : **ILHAM**
Jenis Kelamin : **L**
Alamat : **Dsn. Bonepute, Kec. Nuha, Kab. Luwu Timur**
Pekerjaan : **Mahasiswa**
NIM : **2102060078**

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA GURU DI SMP NEGERI 3 PALOPO

Lokasi Penelitian : **SMP NEGERI 3 PALOPO**
Lamanya Penelitian : **31 Juli 2025 s.d. 31 Oktober 2025**

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor kepada Wali Kota Palopo cq. **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 1 Agustus 2025



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala DPMPSTSP Kota Palopo
SYAMSURIADI NUR, S.STP
Pangkat : Pembina IV/a
NIP : 19850211 200312 1 002

Tembusan, Kepada Yth.:

1. Wali Kota Palopo;
2. Dandim 1403 SWG;
3. Kapolres Palopo;
4. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo;
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo;
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian.

Lampiran 3 Validasi Instrumen Wawancara

LEMBAR VALIDASI PANDUAN WAWANCARA

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VIII (Delapan)
Nama : Ilham
NIM : 21 0206 0078

Petunjuk

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "**Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo**" peneliti menggunakan instrumen wawancara. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar Bapak/ibu memberikan penilaian terhadap instrumen wawancara yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/Ibu memberikan tanda ceklis (✓) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
3. Untuk *Penilaian Umum*, dimohon Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/ibu, peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

- a. Angka 1 berarti "Kurang relevan".
- b. Angka 2 berarti "Cukup relevan".
- c. Angka 3 berarti "Relevan".
- d. Angka 4 berarti "Sangat relevan".

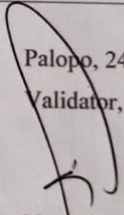
Penilaian umum:

- ☐ 1 Belum dapat digunakan.
- ☐ 2 Dapat digunakan dengan revisi besar.
- ☒ 3 Dapat digunakan dengan revisi kecil.
- ☐ 4 Dapat digunakan tanpa revisi.

Saran-saran

Palopo, 24 Juni 2025

Validator,


Nama Firman Patawari, S.Pd., M.Pd
NIP. 19860809 201903 1006

Penilaian umum:

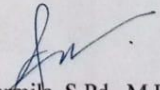
- ☐ 1 Belum dapat digunakan.
- ☐ 2 Dapat digunakan dengan revisi besar.
- ☐ 3 Dapat digunakan dengan revisi kecil.
- ☒ 4 Dapat digunakan tanpa revisi.

Saran-saran

ditunjukkan

Palopo, 24 Juni 2025

Validator,


Sarmila, S.Pd., M.Pd
NIDN. 2016059203

Lampiran 4 Dokumentasi Wawancara bersama Kepala Sekolah



Lampiran 5 Dokumentasi Wawancara bersama Wali Kelas VII J dan XI A



Lampiran 6 Dokumentasi Wawancara Bersama Staf



Lampiran 7 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Ilham, Lahir di Luwu Tumur, pada tanggal 16, Februari, 2002.

Penulis merupakan anak ke 4 dari 6 bersaudara, dari pasangan seorang ayah bernama Junaedi dan Ati. Saat ini penulis bertempat tinggal di desa Matano, Kecamatan Nuha, Kabupaten Luwu Timur. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2014 di SDN 255 Bonepute, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN 255 Bonepute. Kemudian melanjutkan pendidikan di MA Salubanga Desa muhajrin Kec Suli Barat pada tahun 2017. Setelah lulus MA di tahun 2020, Penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu program studi Manajemen Pendidikan Islam fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo. Selama menempuh pendidikan di UIN Palopo penulis bergabung di organisasi HMI (himpunan mahasiswa islam)

Contact person penulis: diejilham@gmail.com