

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru SPLB-C Yayasan Pendidikan Luar Biasa

Relation Between Principal Leadership Style and SPLB-C Yayasan Pendidikan Luar Biasa Teachers Job Satisfaction

¹Fitria Ghassani, ²Hasanuddin Noor

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: ¹fitria_ghassani@yahoo.co.id, ²hasanuddinnoor0611@gmail.com

Abstract. SPLB-C Yayasan Pendidikan Luar Biasa is the first C category of special school in Bandung. The school is facilitated by school buildings and extensive sports courts, library, and teachers with a special education background. However, the fact that teachers often complain about salaries, school facilities that have not been maximized completely, lack of teacher development training, and there are still double jobs. Another thing that teachers show is that they complain about the principal's behavior in the lead. It is rarely present in schools, does not assess the work performance of teachers, and there is no reward to teachers who excel. The purpose of this research is to get an idea about the relationship of principal leadership style with teacher job satisfaction. The research method used is correlation of 14 teachers. The measuring tool used was made by the researchers based on the concept of Iowa leadership style and job satisfaction based on the concept of discrepancy theory from Locke. The correlation technique used is Wilcoxon's Theta. Based on the correlation test, obtained correlation coefficient of 0.167 which means the correlation between the two variables is very weak or can be said there is no correlation.

Keywords: leadership style, job satisfaction, principal, teacher of special school

Abstrak. SPLB-C Yayasan Pendidikan Luar Biasa merupakan SLB kategori C yang pertama di Kota Bandung. Sekolah ini difasilitasi gedung sekolah dan lapangan olahraga yang luas, perpustakaan, serta guru pengajar yang berlatar belakang pendidikan guru luar biasa. Namun, ditemukan fakta bahwa para guru sering mengeluhkan mengenai gaji, fasilitas sekolah yang belum dimaksimalkan sepenuhnya, kurangnya kegiatan seminar atau pelatihan pengembangan guru, serta masih terdapat *double job*. Hal lain yang ditunjukkan para guru adalah mereka mengeluhkan perilaku kepala sekolah dalam memimpin. Yaitu jarang hadir di sekolah, tidak melakukan penilaian kinerja kerja guru, dan tidak ada pemberian *reward* pada guru yang berprestasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah korelasional terhadap 14 orang guru. Alat ukur yang digunakan dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan konsep gaya kepemimpinan Iowa dan kepuasan kerja berdasarkan konsep teori diskrepansi dari Locke. Teknik korelasi yang digunakan adalah Wilcoxon's Theta. Berdasarkan uji korelasi tersebut, didapatkan koefisien korelasi sebesar 0,167 yang berarti korelasi antara kedua variabel sangat lemah atau dapat dikatakan tidak terdapat korelasi.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kepala sekolah, guru SLB

A. Pendahuluan

SPLB-C YPLB merupakan SLB pertama yang didirikan di Bandung, tepatnya pada 29 Mei 1927, seiring dengan didirikannya Vereeniging Voor Buittengeewoon Oderwijs (Perkumpulan Pengajaran Luar Biasa (PPLB)) yang ada di Bandung. PPLB bertujuan untuk memberikan pengajaran bagi orang-orang yang mengalami cacat (keluarbiasaan), khususnya cacat mental. Pada saat itu, SLB ini didirikan untuk anak-anak Belanda dan keturunan Indonesia yang memiliki cacat mental. Pada tahun 1942, SPLB-C YPLB ini ditutup, dikarenakan kebanyakan guru-guru Belanda dipulangkan ke negaranya. Akan tetapi, di tahun 1952, guru-guru dari Belanda kembali datang ke Indonesia untuk mengajar setelah kemerdekaan Indonesia.

Pada mulanya, sekolah ini bertempat di Jl. Tamansari No. 62 Bandung dibawah naungan PPLB. Kemudian berganti nama menjadi Sekolah Rakyat Latihan Luar Biasa (SRLLB). Hal ini dikarenakan sekolah tersebut dipakai untuk praktek siswa Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa (SGPLB) Bandung. Pada tahun 1953-1954, dibuka kelas

untuk anak-anak Indonesia. Dimulailah pembangunan gedung yang bertempat di Jl. Hegar Asih No. 1-3 Bandung yang merupakan bantuan pemerintah Kodya Bandung.

Pada tahun 1956, guru dan murid Belanda berangsur-angsur meninggalkan Indonesia dan kembali ke Belanda. Sekolah berganti nama lagi dengan Sekolah Pendidikan Luar Biasa untuk Anak Terbelakang Mental (SPLB-C). PPLB pun berubah nama menjadi Yayasan Pendidikan Luar Biasa (YPLB). Sehingga, sampai saat ini SLB ini memiliki nama Sekolah Pendidikan Luar Biasa-C Yayasan Pendidikan Luar Biasa (SPLB-C YPLB).

SPLB-C YPLB ini memiliki visi, yaitu terwujudnya pelayanan pendidikan terbaik bagi anak-anak, orang-orang terbelakang mental (tunagrahita) sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya agar mereka dapat menjadi anggota masyarakat yang berguna dan bermoral baik. Sedangkan, misi dari SLB ini yaitu: 1) Menyelenggarakan program pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada anak-anak dan orang-orang yang terbelakang mental (tunagrahita) yang efisien, terencana, terpadu, tepat waktu, dan berkesinambungan; 2) Berpartisipasi dalam menaggulangi masalah-masalah keterbelakangan mental (tunagrahita); 3) Menciptakan lingkungan dan sekolah yang ramah.

Berada di atas tanah seluas 9175 m², di SLB ini telah tersedia beberapa fasilitas seperti ruang kelas yang luas, ruangan khusus untuk stimulasi siswa, dan halaman sekolah yang luas. Namun, para guru masih merasakan kurangnya kenyamanan ketika mengajar. Salah satunya adalah karena alat peraga pembelajaran belum tersedia di setiap kelas. Padahal, para guru mengharapkan adanya alat peraga tersebut di setiap kelas. Dengan adanya alat peraga yang sudah tersedia di setiap kelas, tentu akan memudahkan para guru dalam menyampaikan materi pembelajaran.

SPLB-C YPLB ini juga memiliki halaman sekolah yang luas. Namun, masih kurang terawat. Para guru berharap bahwa adanya halaman sekolah tersebut bisa dimanfaatkan untuk media pembelajaran siswa. Misalnya, untuk belajar berkebun atau mengenal tumbuh-tumbuhan. Tentunya hal ini akan lebih memaksimalkan fasilitas sekolah untuk menunjang pembelajaran siswa.

Para guru juga mengeluhkan kondisi gedung sekolah yang kurang terawat. Mereka mengatakan bahwa di kelasnya masih ada kondisi atap yang berlubang. Hal tersebut tentunya mengurangi kenyamanan saat berada di kelas. Selain itu, adapun bagian atap yang terlepas dan membuat para guru khawatir jika atap tersebut terjatuh dan mengenai siswa. Hal itu juga membuat para guru merasa kurang aman dengan kondisi gedung sekolah yang sudah semakin tua dan minim pengelolaan. Para guru mengharapkan gedung sekolah bisa direhabilitasi agar membuat mereka lebih nyaman di sekolah.

Sebagai tenaga pendidik, para guru tentunya memiliki tugas pokok yang harus dikerjakan. Di SLB ini, yang terjadi adalah para guru mendapatkan tugas tambahan di luar tugas pokok tersebut. Misalnya, untuk mengurus keuangan sekolah seperti dana beasiswa, dana operasional sekolah (BOS), atau membantu urusan tata usaha karena SLB ini hanya memiliki satu orang staff tata usaha. Dengan adanya tugas tambahan tersebut, membuat beberapa guru merasa bahwa tanggung jawab mereka bertambah. Apalagi pekerjaan tersebut kurang sesuai dengan posisi mereka sebagai tenaga pendidik.

Sebagai tenaga pendidik, para guru SLB mendapat gaji dan tunjangan lainnya. Untuk guru yang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), akan mendapatkan gaji pokok, tunjangan profesi, dan tunjangan penghasilan tambahan. Semua gaji dan tunjangan tersebut berasal dari pemerintah. Nominal yang diberikan tentunya akan disesuaikan dengan golongan tiap guru. Sedangkan, untuk guru-guru honorer, akan

mendapatkan gaji pokok yang berasal dari pihak sekolah, serta tunjangan daerah dan dana hibah yang berasal dari pemerintah. Namun, bagi beberapa guru honorer masih merasakan gaji dan tunjangan yang mereka dapatkan kurang mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari, terutama bagi yang telah berkeluarga. Para guru berharap bahwa mereka mendapatkan gaji yang sesuai, apalagi mereka memiliki latar belakang pendidikan guru luar biasa dan bergelar sarjana. Mereka merasa nominal tersebut tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.

Para guru juga mengeluhkan mengenai kepala sekolah yang sangat jarang berada di sekolah, Hal itu membuat para guru jarang melakukan komunikasi secara langsung dengan kepala sekolah. Dengan kondisi kepala sekolah yang jarang berada di sekolah itu, menurut para guru berdampak pada beberapa hal. Misalnya, ketika kegiatan belajar mengajar di sekolah berlangsung, kepala sekolah tidak melakukan pengawasan atau penilaian kerja kepada para guru. Hal itu dikarenakan kepala sekolah yang tidak setiap hari berada di sekolah. Itu menyebabkan para guru pun tidak mengetahui bagaimana penilaian kinerja kerja mereka di mata kepala sekolah. Padahal, hal tersebut dianggap penting untuk memperbaiki kinerja yang masih kurang serta meningkatkan kinerja yang sudah baik.

Selain itu, apabila terdapat keperluan yang membutuhkan persetujuan kepala sekolah, tentu hal ini akan terhambat. Misalnya, ketika akan mengangkat staff baru untuk posisi yang dibutuhkan, tentu harus menunggu persetujuan dari kepala sekolah. Begitupun dengan kebijakan lainnya seperti kenaikan gaji, pengajuan untuk meminta adanya seminar atau pelatihan pengembangan guru, serta keluhan mengenai kondisi sekolah.

Berdasarkan pemaparan mengenai fenomena yang peneliti temukan, rumusan masalah pada penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SPLB-C Yayasan Pendidikan Luar Biasa?”. Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SPLB-C Yayasan Pendidikan Luar Biasa. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SPLB-C Yayasan Pendidikan Luar Biasa.

B. Landasan Teori

Menurut Flynn (2009), kepemimpinan adalah suatu proses di mana seorang individu mempengaruhi rekan-rekannya untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge di dalam bukunya mendefinisikan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang diterapkan (Robbins & Judge, 2008: 49). Sedangkan, menurut Nurkolis, gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja. Menurut Miftah Thoha, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mempengaruhi orang lain (dalam Indah Astuti, 2017).

Salah satu studi mengenai gaya kepemimpinan adalah studi kepemimpinan Iowa. Studi gaya kepemimpinan Iowa ini terdiri dari gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez-faire*. Pemimpin otokratis menggunakan kekuatan legitimasi (*legitimate power*), memberi penghargaan/insentif (*reward*), dan kekuatan koersif (*coercive power*) dalam mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan yang cenderung melibatkan kelompok dalam pengambilan keputusan (*involve the group in decision*

making), mendelegasikan kekuasaannya (*delegate authority*), serta mendorong adanya partisipasi dari bawahan (*encourage participation*) disebut gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif. Gaya pemimpin yang umumnya memberikan kebebasan penuh pada kelompok (*complete freedom*), menyediakan bahan yang diperlukan (*provide necessary materials*), berpartisipasi hanya untuk menjawab pertanyaan (*participate only to answer question*), dan menghindari memberikan umpan balik (*avoids giving feedback*) disebut gaya *Laissez-faire*.

Wexley dan Yukl berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Menurut Locke (Judge, Parker, Colbert, Heller, & Ilies dalam Henry T., Zamralita, & P. Tommy Y. S. S., 2008) kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan senang atau emosi yang positif sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja.

Teori diskrepansi menurut Locke (1969) adalah kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (Wexley & Yukl, 2005:130). Terdapat 7 aspek kepuasan kerja, yaitu kompensasi (*pay*), pengawasan (*supervision*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), teman-teman kerja (*coworkers*), jaminan kerja (*job security*), kesempatan berprestasi (*promotion oppurtunities*), dan kondisi pekerjaan (*working conditions*).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut ini merupakan tabel hasil persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Tabel 1. Hail Persentase Tipe Gaya Kepemimpinan

| Tipe Gaya Kepemimpinan | Jumlah | Persentase |
|-------------------------------|---------------|-------------------|
| Otokratis | 1 | 7,14% |
| Demokratis | 12 | 85,72% |
| <i>Laissez-faire</i> | 1 | 7,14% |
| TOTAL | 14 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 1 orang guru (7,14%) mempersepsi kepala sekolah memiliki tipe gaya kepemimpinan Otokratis. Hal ini menunjukkan bahwa 1 orang guru mempersepsi kepala sekolah menunjukkan ciri-ciri legitimate power, giving reward, dan coercive power. Ciri-ciri tersebut merupakan ciri-ciri dari tipe gaya kepemimpinan Otokratis. Legitimate power ditunjukkan oleh kepala sekolah misalnya ketika memberi tugas menetapkan tugas apa yang harus dikerjakan dan menunjuk siapa guru yang harus melakukan tugas tersebut. Kepala sekolah juga tidak memberi para guru kesempatan untuk memberikan pendapatnya terkait tugas tersebut. Selanjutnya, ciri-ciri dari tipe gaya kepemimpinan Otokratis ini adalah giving reward. Hal tersebut ditunjukkan kepala sekolah dengan memberikan penghargaan dalam bentuk apapun ketika para guru dapat menunjukkan kinerja kerja yang baik. Kemudian ciri-ciri yang terakhir adalah coercive power. Hal ini ditunjukkan kepala

sekolah dengan memberikan punishment atau hukuman ketika para guru melakukan kesalahan.

Sebanyak 12 orang guru (85,72%), mempersepsi bahwa kepala sekolah memiliki tipe gaya kepemimpinan Demokratis. Hal ini menunjukkan bahwa para guru mempersepsi kepala sekolah menunjukkan ciri-ciri involve the group in decision making, delegate authority, dan encourage participation. Involve the group in decision making ditunjukkan kepala sekolah yang selalu melibatkan para guru dalam membuat suatu keputusan. Delegate authority ditunjukkan kepala sekolah dengan mendelegasikan tugasnya kepada bawahannya. Dalam hal ini, kepala sekolah mendelagasikan tugas-tugasnya kepada wakil kepala sekolah. Ciri-ciri yang terakhir adalah encourage participation. Hal tersebut ditunjukkan misalnya ketika memberikan tugas kepada para guru, kepala sekolah memberi kesempatan kepada para guru untuk memberikan pendapat atau masukan terkait tugas yang diberikan.

Sebanyak 1 orang guru (7,14%) mempersepsikan kepala sekolah memiliki tipe gaya kepemimpinan Laissez-faire. Hal ini menunjukkan bahwa para guru mempersepsi kepala sekolah menunjukkan ciri-ciri complete freedom, provide necessary materials, participate only to answer questions, dan avoided giving feedback. Complete freedom ditunjukkan kepala sekolah dengan memberikan kebebasan sepenuhnya kepada para guru untuk membuat rencana program kegiatan tahunan, memilih kelas mana yang akan para guru ajar, atau juga memberi kebebasan dalam waktu penyelesaian tugas yang diberikan. Provide necessary materials ditunjukkan kepala sekolah dengan menyediakan dana yang dibutuhkan untuk suatu kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah. Participate only to answer questions ditunjukkan kepala sekolah dengan hanya berpartisipasi dalam menjawab pertanyaan dari para guru dan tidak ikut mendiskusikan pemecahan masalahnya. Kemudian ciri-ciri yang terakhir adalah avoided giving feedback. Hal itu ditunjukkan kepala sekolah dengan tidak memberikan apapun ketika ada guru yang dapat menunjukkan kinerja kerja yang baik ataupun ketika melakukan kesalahan. Kepala sekolah juga tidak memberikan penilaian terhadap kinerja kerja para guru.

Tabel 2. Hasil Kepuasan Kerja Para Guru Secara Umum

| Kepuasan Kerja | Jumlah | Persentase |
|-----------------------|---------------|-------------------|
| Tinggi | 2 | 14,29% |
| Sedang | 8 | 57,14% |
| Rendah | 4 | 28,57% |
| TOTAL | 14 | 100% |

Berdasarkan jumlah dan persentase kepuasan kerja para guru, didapatkan hasil bahwa sebanyak 2 orang guru (14,29%) memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal itu menunjukkan bahwa apa yang para guru dapatkan di dalam pekerjaannya telah melebihi dari harapan-harapan mereka. Kedua guru tersebut berusia 45 dan 47 tahun dan berstatus sebagai PNS dengan lama kerja selama 17 dan 18 tahun. Berdasarkan kajian peneliti terhadap item-item di dalam alat ukur, kedua subjek tersebut dapat dikatakan puas dengan seluruh aspek. Menurut mereka, hal-hal yang mereka dapatkan di dalam pekerjaannya telah melebihi dari harapan-harapan mereka.

Sebanyak 8 orang guru (57,14%) memiliki kepuasan kerja yang sedang. Hal itu menunjukkan bahwa apa yang para guru dapatkan di dalam pekerjaannya telah sesuai

dengan harapan mereka. Terdapat 4 orang guru yang berstatus PNS dan 4 orang guru berstatus honorer. Berdasarkan kajian peneliti terhadap item-item di alat ukur, para guru yang berstatus PNS ini masih merasakan harapannya belum tercapai di aspek pengawasan (supervision), walaupun yang didapatkan para guru di aspek lainnya telah sesuai dengan harapan mereka. Sedangkan, bagi para guru yang berstatus honorer masih merasakan harapannya belum tercapai di aspek kompensasi (pay) dan kesempatan berprestasi (promotion oppurtinities).

Sedangkan, sebanyak 4 orang guru (28,57%) memiliki kepuasan kerja yang rendah. Hal itu menunjukkan bahwa para guru di dalam pekerjaannya tidak mendapatkan apa yang diharapkannya. Terdapat 2 orang guru yang berstatus sebagai PNS berusia 47 dan 40 tahun dengan lama kerja 17 dan 15 tahun. Sedangkan, 2 orang guru lainnya berstatus sebagai guru honorer yang berusia 38 dan 24 tahun dengan lama kerja 13 dan 3 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan kerja guru yang dibagi berdasarkan usia, lama kerja, dan status PNS atau honorer, didapatkan hasil bahwa sebagian besar para guru tersebut memiliki kepuasan kerja di dalam kategori sedang. Hal itu menunjukkan bahwa apa yang mereka dapatkan di dalam pekerjaannya tidak melebihi dari apa yang mereka harapkan, namun juga tidak kurang dari yang mereka harapkan. Artinya, ada aspek dari pekerjaan yang sudah sesuai dengan harapan mereka, namun juga masih ada aspek di dalam pekerjaan yang masih belum sesuai dengan harapan mereka.

Tabel 3. Hasil Tabulasi Silang antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru

| | | Kepuasan Kerja | | | Σ |
|---------------------------|----------------------|----------------|--------|--------|----------|
| | | Rendah | Sedang | Tinggi | |
| Tipe Gaya Kepemimpinan | Otokratis | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | Demokratis | 3 | 8 | 1 | 12 |
| | <i>Laissez-faire</i> | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | | | | 14 |

Rumus Wilcoxon's Theta:

Θ = Wilcoxon's Theta

$$= \frac{\sum D_i}{T_2}$$

= Selisih harga mutlak dari jumlah frekuensi di atas dan di bawah masing-masing rank/urutan untuk pasangan pada skala ukur nominal

$$= |f_a - f_b|$$

T_2 = Hasil kali dari jumlah frekuensi pada skala nominal

Perhitungan:

$$f_a = (0)(0) + (0)(3) + (1)(3 + 8) = 11$$

$$f_b = (0)(8 + 1) + (0)(1) = 0$$

$$f_c = (3)(0 + 0) + (8)(1) + (1)(1 + 0) = 9$$

$$\begin{aligned}
\Theta &= \text{Wilcoxon's Theta} \\
&= \frac{\sum D_i}{T_2} \\
&= \frac{|f_a - f_b - f_c|}{T_2} \\
&= \frac{11 - 0 - 9}{1 \times 12 \times 1} \\
&= \frac{2}{12} \\
&= 0,167
\end{aligned}$$

Berdasarkan tabel Guilford, koefisien korelasi sebesar 0,167 dapat dikategorikan ke dalam kategori 'sangat lemah' atau dapat dikatakan tidak terdapat hubungan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tipe gaya kepemimpinan apapun yang diterapkan oleh kepala sekolah, tidak akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja para guru. Hal itu sesuai dengan hasil yang ditunjukkan di tabulasi silang antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja, bahwa tipe gaya kepemimpinan apapun yang diterapkan oleh kepala sekolah, kepuasan kerja para guru tetap bervariasi. Tidak terdapat tipe gaya kepemimpinan yang secara signifikan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja para guru.

Koefisien korelasi yang kecil ini pun dapat dikarenakan ketidakpuasan kerja yang dirasakan para guru bukan secara langsung disebabkan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah. Jika dilihat dari fenomena, keluhan para guru sebagian besar terhadap kebijakan dan fasilitas sekolah. Walaupun keputusan terkait kebijakan dan fasilitas tersebut ada di tangan kepala sekolah, namun ketidakpuasan yang dirasakan oleh para guru bukan sepenuhnya disebabkan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Faktor lain yang menjadi alasan tidak adanya korelasi diantara kedua variabel adalah dapat dikarenakan dari validitas alat ukur yang lemah. Di dalam penelitian ini, uji validitas alat ukur variabel gaya kepemimpinan menggunakan teknik *content related*, dimana peneliti sendiri yang menganalisis apakah item alat ukur sesuai dengan konsep teori gaya kepemimpinan yang digunakan. Sehingga, uji validitas alat ukur variabel gaya kepemimpinan ini masih sangat lemah.

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan di bab sebelumnya mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SPLB-C Yayasan Pendidikan Luar Biasa, dapat ditarik simpulan bahwa berdasarkan hasil tabulasi silang antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru dengan menggunakan uji korelasi Wilcoxon's Theta, didapatkan hasil bahwa koefisien korelasi antar kedua variabel sebesar 0,167. Hal itu menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki korelasi yang sangat lemah atau dapat dikatakan tidak terdapat korelasi.

Saran

Berdasarkan hasil yang didapat dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diajukan saran agar menjadi manfaat dan perbaikan bagi penelitian selanjutnya, yaitu: 1.) Diharapkan penelitian ini dapat menjadi data awal untuk menunjang penelitian dengan variabel yang serupa; 2.) Diharapkan agar lebih teliti dalam menggali data terkait fenomena yang ditemukan, sehingga akan lebih tepat dalam menentukan variabel penelitian; dan 3.) Diharapkan penelitian selanjutnya dapat

menggunakan alat ukur dengan validitas yang kuat agar alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti.

Daftar Pustaka

- Astuti, Indah. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri*. <https://media.neliti.com/media/publications/214710-pengaruh-gaya-kepemimpinan-kepala-sekola.pdf>
- Bagad, V. S. (2008). *Management (First Edition)*. India: Technical Publications Pune.
- Flynn, S.I. (2009). "Transformational and Transactional Leadership". *Research Starters Sociology*: Vol.1 No.1, pp.1 -6.
- Kusumastuti, Elvira Putri. (2017). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Laissez-faire dengan Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Handuk Jahit PT. X Rancaekek*
- Noor, Hasanuddin. (). *Psikometri, Aplikasi Dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku*. Bandung: Jauhar Mandiri
- Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior (Buku 2, Edisi 12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silalahi, Ulber. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Tenggara, H., Zamralita, & P. Tommy Y. S. S. (2008). *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi. Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan*. https://www.researchgate.net/publication/260752393_Kepuasan_Kerja_dan_Kesejahteraan_Psikologis_Karyawan
- Wexley, Kenneth N., & Gary A. Yukl. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita (Terjemahan Bahasa Indonesia)*. Jakarta: Rineka Cipta.