

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara terminologi pesantren adalah lembaga pendidikan Islam dengan sistem asrama atau pondok, dimana kyai sebagai figur sentral, masjid sebagai pusat kegiatan yang menjiwai, dan pengajaran islam di bawah bimbingan kyai yang diikuti oleh santri sebagai kegiatan utama. Definisi yang hampir sama diungkapkan Mastuhu, pesantren merupakan lembaga pendidikan islam tradisional yang mempelajari, memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan aspek moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari. Definisi yang cukup sederhana diutarakan Abdurrahman Mas'ud, pesantren adalah tempat dimana para santri mencurahkan sebagian besar waktunya untuk tinggal dan memperoleh pengetahuan (Adnan Mahdi, 2013).

Menurut Barnawi, pesantren modern telah mengalami transformasi yang sangat signifikan baik dalam sistem pendidikannya maupun unsur-unsur kelembagaannya. Pesantren ini telah dikelola dengan manajemen dan administrasi yang sangat rapi dan sistem pengajarannya dilaksanakan dengan porsi yang sama antara pendidikan agama dan pendidikan umum, dan penguasaan bahasa Inggris dan bahasa Arab. Sejak pertengahan tahun 1970-an pesantren telah berkembang dan memiliki pendidikan formal yang merupakan bagian dari pesantren tersebut mulai memiliki pendidikan dasar, pendidikan menengah bahkan sampai pendidikan tinggi, dan pesantren telah menerapkan prinsip-prinsip manajemen (Abdul Tolib, 2015).

Pondok Pesantren yang melembaga di masyarakat, terutama di pedesaan merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia. Awal kehadiran pondok

pesantren bersifat tradisional untuk mendalami ilmu-ilmu agama islam sebagai pedoman hidup (tafaqquh fi al-din) dengan menekankan pentingnya moral dalam bermasyarakat. (musthu, 1994). Munculnya pesantren di Indonesia di perkirakan sejak 300-400 tahun yang lalu dan menjangkau hampir di seluruh lapisan masyarakat muslim (Agama, 1984/1985), terutama di jawa. Pesantren sesungguhnya merupakan lembaga pendidikan tertua di Indonesia, yang secara nyata telah melahirkan banyak ulama. Tidak sedikit tokoh Islam lahir dari lembaga pesantren. Bahkan Prof. Dr.Mukti Ali pernah mengatakan bahwa tidak pernah ada ulama yang lahir dari lembaga selain pesantren.(Imam Syafe'i, 2017).

Dalam buku lain seperti Mahmud Yunus, Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia hanya disebut beberapa nama madrasah saja secara sepintas. Dan dalam Pergerakan Sosial Politik Di Keresidenan Palembang 1925-1942 hanya disebut nama madrasah yang memiliki peran dalam perkembangan pendidikan di Sumbagsel. Padahal pesantren-pesantren di Sumbagsel memiliki peran yang sangat penting dalam penyebaran pengetahuan ajaran islam. Namun pengetahuan Umum pondok pesantren di kota Palembang diterima baik oleh masyarakat khususnya para orang tua yang memiliki harapan anak mereka akan menjadi pribadi yang lebih baik, bermoral dan bertanggung jawab pada diri sendiri, masyarakat dan khususnya Allah SWT. Ada 10 kurang lebih pondok pesantren yang ada dikota Palembang, dan tenaga pendidik yang merupakan figur dan contoh teladan bagi siswa/santri dan masyarakat, maka pendidik harus tampil sebagai pembimbing dalam mengembangkan kreatifitas dan mencapai tujuan pendidikan di pondok pesantren (Nor Huda, 2013).

Penelitian dilakukan di SDIQ Pesantren Modern Ar-Risalah Lubuk Linggau, Untuk mengefisiensikan penelitian ini maka saya mengambil salah satu lembaga pengelola yang ada dipesantren modern Ar-risalah lubuklinggau yakni SDIQ

Ar-risalah, alasan pemilihan lokasi tersebut karena berdasarkan pengamatan peneliti di SDIQ Dan dari hasil wawancara dengan beberapa guru di SDIQ Ar-risalah para guru mengungkapkan bahwa kepala sekolah adalah orang yang bijaksana dalam menangani segala hal, kepala sekolah pun menyalurkan ide kepada para guru agar para guru mampu meningkatkan kinerja.kepala sekolah juga memberikan nasehat untuk para guru agar dapat mengembangkan potensi dan pengetahuan. Para guru pula merasa sangat puas bekerja di sdiq Ar-risalah jarang mengeluh, karena wajar jika manusia sesekali mengeluh, kepala sekolah juga peduli dengan bawahannya kepala sekolah adalah orang yang karismatik dan adil dalam segala hal. Beberapa guru merasa puas menjadi guru di SDIQ Ar-Risalah maupun dari gaya kepemimpinan kepala sekolah. kepala sekolah adalah suatu bagian penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru dan Kepemimpinan transformasional sering digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan merupakan gaya kepemimpinan yang sering digunakan oleh para pemimpin terhadap bawahannya, khususnya di SDIQ Ar-risalah lubuklinggau.

Pada penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah guru di SDIQ Ar-Risalah LubukLinggau yang berjumlah 50 orang, alasan mengapa guru di SDIQ Ar-Risalah yang dijadikan subjek penelitian karena beberapa guru di SDIQ Ar-Risalah LubukLinggau merasa puas dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, Alasan mengapa mengambil guru sebagai subjek, karena ingin melihat kepuasan kerja yang dirasakan tenaga pengajar dan bagaimana kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang kepala sekolah yang merupakan seorang pemimpin bagi suatu sekolah atau program study di SDIQ Ar-Risalah LubukLinggau.

Guru adalah suatu sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara terpol, formal, dan sistematis. Dalam UU R.I Nomor 14 Tahun 2005

tentang guru dan dosen pada bab I pasal 1 dinyatakan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.(Redaksi Sinar Grafika, 2009:3). (Shabir, 2015).

Dalam suatu organisasi sekolah, kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja guru-guru disekolah tersebut. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik yang diharapkan guru-guru akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik pula . kepala sekolah yang menampilkan kepemimpinan dengan keteladanan yang baik, akan menjadi contoh dan panutan bagi semua warga sekolah yang bersangkutan. Dengan kepemimpinan yang baik akan menjadikan kondisi kerja yang baik dan mendukung terciptanya mitra kerja yang baik pula. Dengan demikian maka para guru tersebut akan termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan motivasi kerja yang tinggi dan mereka akan memperoleh kepuasan dalam menjalankan aktivitasnya sebagai pendidik(Tukiyo,2015).

Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins (2006), bahwa kondisi kerja dan mitra kerja yang mendukung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitupula dengan Hasil penelitian Ardansyah (2012). Menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan berpengaruh pula terhadap motivasi kerja guru (ibid, 158)

Locke (1976) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu.dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya (Sutarto Wijono, 2010:120).

Robbins (2007) membagi aspek kepuasan kerja menjadi lima aspek. Aspek yang pertama yaitu pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang menarik dan sesuai dengan

karakteristik individu dapat memberikan kepuasan kerja. Kedua yaitu gaji, gaji dipandang sebagai pemenuhan kebutuhan hidup yang dianggap layak atau tidak layak oleh karyawan. Selain gaji, keuntungan lainnya juga dianggap dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Aspek ketiga adalah promosi, karena kesempatan untuk mendapatkan promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi. Aspek keempat yaitu pengawasan dari atasan. Atasan yang peduli dan memotivasi karyawan merupakan atasan yang baik. Aspek kelima yaitu kelompok kerja atau rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja pada karyawan secara individu karena bertindak sebagai dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada individu.(Robbins, 2007).

Dan peneliti menemukan adanya sikap puas atau kepuasan kerja pada guru di Pondok Pesantren Modern Ar-Risalah Lubuk Linggau dalam kesehariannya dengan menunjukkan adanya beberapa faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja, yaitu hubungan dengan antar karyawan, faktor individual maupun faktor dari luar terjalin sangat harmonis dan gurunya pun mendapatkan kegairahan kerja. guru Pondok Pesantren Modern Ar-Risalah mengalami kepuasan kerja yang salah satunya dipengaruhi oleh aspek kepuasan kerja diantaranya dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dari atasan dan rekan kerja.

Kepedulian pemimpin akan kebutuhan pegawai, nilai-nilai dan pola kerja bawahan, serta memotivasi bawahan untuk mencapai organisasi atau tujuan bersama, serta yang bertanggung jawab dengan tugas yang telah diembannya sebagai seorang pemimpin dari beberapa ungkapan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya yang dipakai oleh pimpinan Pondok Pesantren Modern Ar-Risalah adalah gaya kepemimpinan transformasional.(Oktavia & Rani, 130).

Berdasarkan hasil kuesioner wawancara yang dilakukan peneliti pada hari jumat tanggal 11 Mei 2018 terhadap guru yang berjumlah 50 orang di SDIQ Ar-Risalah Lubuk Linggau didapatkan informasi mengenai kepuasan

kerja pada guru seperti, ada beberapa guru yang merasa puas kerja di Pondok Pesantren Modern Ar-Risalah Lubuk Linggau dikarenakan dari teman kerja, lingkungan maupun dari pimpinan yayasan yang sangat baik dan tidak ada perbedaan diantara sesama guru, ada juga beberapa guru merupakan alumni di Pondok Pesantren Modern Ar-Risalah Lubuk Linggau yang merasa senang bisa ikut serta menjadi tenaga pendidik, beberapa guru juga merasakan ditempat kerja adalah rumah kedua maupun keluarga kedua baginya, selain itu para guru pun merasa senang diantaranya mendapatkan gaji yang memuaskan, menambah pengalaman dan juga bersifat kekeluargaan, sesama guru juga tidak saling iri ataupun menyombongkan diri.

Selain itu, Di sdiq Ar-risalah ini juga merupakan tempat yang istimewa dimana beberapa guru merasa nyaman dan tidak pernah tertekan saat berada dilingkungan pondok, dan juga sering kali diadakan perkumpulan para guru dan pimpinan yayasan untuk membahas masalah bagaimana jalannya proses belajar dan mengajar, pemimpin yayasan pun mempersilahkan para guru untuk mengungkapkan pendapat mereka masing-masing agar para guru bisa menyampaikan apa keluhan dan perasaannya, para guru senang sekali karena setiap guru selalu diberikan kesempatan untuk berbagi keluh dan kesah, dan juga kekompakan guru tidak hanya dilihat dalam lingkungan sekolah saja melainkan diluar pondok juga contohnya, saat ada guru yang sakit sebagian guru meluangkan waktu untuk menjenguk.

Namun adapula beberapa guru yang merasakan kurang puas, khususnya dengan sikap kepala sekolah maupun sistem yang telah diterapkan, misalnya saat pemimpin jarang menegur saat bertemu, Pemimpin juga sering menegur cara berpakaian sebagian guru yang terlalu ketat dan berjilbab yang terlalu pendek membuat para guru kurang nyaman dan harus berhati-hati karena merasa terawasi, Itulah yang banyak dirasakan sebagian guru yang merasakan tidak puas dengan sikap pemimpin maupun

aturan di Pondok. Di tambah lagi dengan sikap pemimpin yang terkadang cepat marah yang membuat para guru juga takut untuk menegurnya saat sedang bertemu di Pondok, pemimpin yayasan juga adalah orang yang terkadang tidak menepati janjinya saat akan berkumpul untuk rapat, itulah yang menyebabkan sebagian guru kurang merasa puas dengan pemimpin yayasan.

Tindakan atasan kepada bawahan seperti adil atau tidak adil dan hubungan antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Atasan juga mengubah kebutuhan, nilai-nilai dan pola kerja bawahan, serta memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan bersama sikap yang dimiliki pemimpin yayasan tersebut memiliki kecenderungan gaya kepemimpinan transformasional (Oktavia dkk, 2015).

Bass dan Avolio (1993), mengklasifikasikan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan aktif, diduga kepemimpinan aktif berasosiasi dengan efektivitas performa dan kepuasan bawahan yang lebih tinggi (Raihani, 2010:24). Bass dan Avolio (1996:11) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat. (Raihani, 2010: 20).

Senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tondok dan Andarika (2004) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dan memiliki keterkaitan positif dengan kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Snowden (2011) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkorelasi secara positif dengan kepuasan kerja (Oktavia & Rani, 2015: 131)

Menurut Bass dan Avolio (1994) Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi , pertama yaitu *inspirational motivation* (motivasi inspirasi). yang kedua yaitu *intellectual stimulation* (stimulasi yang intelektual)). Aspek yang ketiga yaitu *individualized consideration* (pertimbangan individual). Aspek yang keempat yaitu *idealized influence* (pengaruh ideal).(suwatno dan Priansa, 2013:159).

Berdasarkan hasil kuesioner wawancara yang dilakukan peneliti pada hari jumat tanggal 11 mei 2018 terhadap guru yang berjumlah 50 orang di SDIQ Ar-Risalah LubukLinggau didapatkan informasi mengenai kepemimpinan transformasional diantaranya dari beberapa guru mengungkapkan bahwa kepala sekolah orang yang sangat disegani maupun dihormati, beliau sangat karismatik, dan juga beliau adalah orang sangat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin yayasan juga selalu memotivasi para guru dengan harapan-harapan yang tinggi agar para guru akan semakin antusias dalam menjalankan tugasnya pemimpin yayasan mempunyai beragam cara untuk mengatasi masalah yang besar yang sedang terjadi di SDIQ Ar-Risalah Lubuk Linggau, puas menjadi seorang guru yang dapat mendidik santri ataupun murid di Pondok dan bangga karena bisa berdiri ditengah-tengah keluarga seperti para guru dan kepala sekolah.

Selain itu, kepala sekolah sangat peduli dengan bawahannya, beliau juga seringkali makan bersama para guru, pemimpin yayasan selalu memunculkan ide baru untuk tidak kalah saing informasi dengan sekolahan diluar sana, pemimpin yayasan juga selalu memberikan pengajaran pada para guru setiap bulan mengundang motivator dari jakarta untuk membina kami sebagai guru yang teladan untuk muridnya, selain itu lingkungan di Pondok Pesantren Modern Ar-Risalah Lubuk Linggau juga sangat bersahabat dan nyaman karena kekeluargaannya yang kuat, pemimpin yayasan yang selalu menjadi panutan, serta teman yang selalu memperkuat tali kekeluargaan. Bekerja di Pondok Pesantren Modern Ar-Risalah Lubuk Linggau adalah

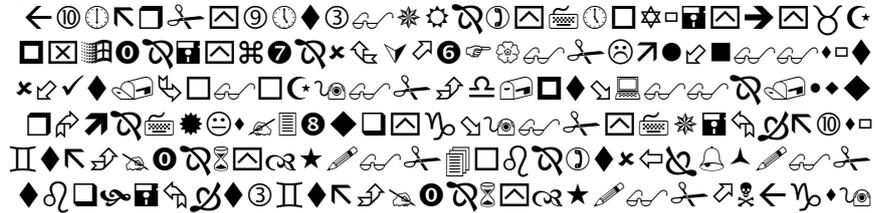
pengalaman yang tidak guru lain dapatkan diluar sana, juga mendapatkan keluarga yang sesungguhnya.

Namun kepala sekolah juga jadi sangat pemarah ketika mengurus muridnya yang sangat susah diatur, dan suka membangkang aturan, para guru pun akan kena imbasnya saat beliau sedang marah. Kepala sekolah juga terkadang kurang bersifat adil dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin yayasan, kepala sekolah juga cenderung akrab dengan guru yang telah dianggapnya sebagai saudaranya sendiri, kepala sekolah juga jarang hadir dalam sebuah acara karena kepala sekolah sering ada kerjaan diluar kota dan membuat kurang kondusifnya sebuah acara, kepala sekolah juga tidak sepenuhnya perhatian kepada para guru hanya sekedarnya saja, kepala sekolah juga kurang tegas dalam membatasi muridnya yang mengikuti eksrakurikuler agar dapat mengikuti pelajaran terlebih dahulu. Kepala sekolah juga cenderung terlalu ikut campur dengan cara berpakaian para guru, dan kurang suka peraturan setelah abis shalat dzuhur harus kembali melanjutkan pelajaran.

Berdasarkan penjelasan mengenai informasi kepuasan kerja guru yang telah peneliti lihat di SDIQ Ar-Risalah peneliti menduga kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pengawasan atau kepemimpinan transformasional.

Bagi Sergiovanni (1996), kepemimpinan transformasional lebih berkenaan dengan kepemimpinan moralis, yang terpusat pada kepercayaan dan nilai yang dianut kepala sekolah.(Raihani, 2010: 34).

Dan sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an pada surah Shaad ayat 26 dibawah ini.





"Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan. (Q.S Shaad Ayat 26).

Allah swt menyatakan dengan firman-Nya ini kepada Nabi Daud yang menjadi khalifah dan representasi-Nya ditengah umat manusia sehingga dapat berperan sebagaimana para nabi sebelumnya yang menyeru masyarakat kepada tauhiddan akhlak mulia. Pada ayat ini, disamping meletakkan tanggung jawab risalah, Allah swt juga membebani tugas peradilan dan menyelesaikan sengketa di antara masyarakat di atas pundak Nabi Daud mengadili persoalan tersebut lalu menyampaikan yang benar kepada mereka (Tafsir Ibnu Katsir).

Tafsir al-Jalalain (Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah penguasa di muka bumi) yaitu sebagai penguasa yang mengatur perkara manusia (maka berilah keputusan perkara di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu) kemauan hawa nafsu (karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah) dari bukti-bukti yang menunjukkan keesaan-Nya. (Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah) dari iman kepada Allah (mereka akan mendapat siksa yang berat karena mereka melupakan) artinya, disebabkan mereka lupa akan (hari perhitungan) hal ini ditunjukkan oleh sikap mereka yang tidak mau beriman, seandainya mereka beriman dengan adanya hari perhitungan itu, niscaya mereka akan beriman kepada Allah sewaktu mereka di dunia.

Berdasarkan ayat diatas penjelasan mengenai kepemimpinan transformasional adalah tentang keadilan, karena seorang pemimpin hendaknya berlaku adil kepada seluruh bawahannya dan harusnya pemimpin lebih

mementingkan kebutuhan seluruh anggotanya serta seorang pemimpin harus menghindari hawa nafsu nya untuk bersifat tidak adil.dari beberapa penjelasan diatas bersifat adil adalah bagian dari kepemimpinan transformasioanal .

Kepemimpinan transformasional telah diterima secara luas sebagai kepemimpinan yang diyakini dapat diterapkan pada kebanyakan organisasi disetiap level (Bass, 1997). kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang efektif hampir dalam organisasi manapun.(Raihani, 2010: 24).

Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma.(Rivai dkk, 14)

Berdasarkan fenomena dan beberapa referensi diatas, peneliti mendapatkan beberapa informasi yang berbeda-beda mengenai kepuasan kerja dengan kepemimpinan Transformasional. Oleh karena itu peneliti tertarik mrngangkat tema ini dalam suatu penelitian yang berjudul" Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Guru di Pondok Pesantren Modern Ar-Risalah Lubuk Linggau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dari penjelasan latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SDIQ Ar-Risalah LubukLinggau?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala

Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SDIQ Ar-Risalah LubukLinggau?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia terhadap kinerja, sehingga dapat dijadikan rujukan untuk penelitian sumber daya manusia yang akan datang, memberi informasi untuk memperluas kajian ilmu pendidikan yang menyangkut kinerja anggota dalam suatu organisasi serta menambah konsep baru yang dapat dijadikan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen dan ilmu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

Guru , yakni hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagaimana kepuasan kerja pada saat dipimpin oleh pemimpin yang mempunyai gaya transformasional,serta mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja.

Pondok Pesantren Modern Ar-Risalah Lubuk Linggau tempat dilakukannya penelitian yaitu sebagai gambaran dalam mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformatif dengan kepuasan kerja karyawan yang dirasakan karyawan dan dapat digunakan sebagai bahan kebijakan yang berhubungan dengan kinerja.

1.5 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian yaitu membahas mengenai hasil penelitian terdahulu, baik yang dilakukan pada karyawan atau masyarakat untuk mengetahui bahwasannya ada penelitian terdahulu mengenai tema yang sama dengan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Yenny Anggraeni dan T. Elisabeth Cintya Santosa dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Imam Gunawan dengan judul Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi guru sekolah dasar negeri kecamatan kras kabupaten kediri. menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja guru SDN Kecamatan Kras Kabupaten Kediri.

Penelitian yang dilakukan oleh Philip Sia Kah Shu dan Azin Norhaini Mansor dengan judul kepemimpinan transformasional guru besar dan kepuasan kerja guru sekolah rendah didaerah kota Belud, Sabah menyatakan bahwaterdapat hubungan yang signifikan pada tahap kuat antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Nanik Nurhayati, dkk dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan metode structural equation modeling (SEM). Menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dwi mengenai Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Semen Gresik (persero) TBK. Menyatakan bahwa presentase kepemimpinan menunjukkan bahwa dari 60 responden, 6 orang (10%) memiliki persepsi kepemimpinan transformasional yang tinggi, 50 orang (83,3%) memiliki persepsi kepemimpinan transformasional yang sedang, dan 4 orang (6,7%) memiliki persepsi kepemimpinan transformasional yang rendah. Kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari 60 responden

sejumlah 6 orang (10%) memiliki kepuasan kerja yang tinggi, 52 orang (86,7%) memiliki kepuasan kerja sedang, dan 2 orang (3,3%) memiliki kepuasan kerja rendah berdasarkan hasil analisis product moment dengan nilai $r = 0,817$ dan sig. (2-tailed) = 0,000 yang artinya bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. (2012:128).

Penelitian yang dilakukan oleh Serly Oktavia, dkk yang berjudul Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja di PT X yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Makin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka makin tinggi pula kepuasan kerja karyawan begitupula sebaliknya, makin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka makin rendah kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang dinyatakan ada hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan Serly Oktavia, dkk (2015: 142).

Penelitian yang dilakukan oleh Tiara Adjeng Endrastyana, dkk mengenai Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah Dasar di Yayasan Perhimpunan Pendidikan Kristen Surakarta menyatakan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kepuasan kerja begitupun sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan maka semakin rendah pula kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis yang dinyatakan ada hubungan positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan Tiara Adjeng Endrastyana (2013: 07-08)

Selanjutnya penelitian oleh Dewiana Pane mengenai Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan kepuasan kerja Guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan menyatakan terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah

dengan kepuasan guru di SMP N 5 percut Tuan. dengan hipotesis diterima dengan H_0 ditolak dan H_a diterima, tingkat hubungan koefisien 0,40-0,5999 maka tingkat hubungan kategori sedang (2017: 72).

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas masing-masing memiliki perbedaan dengan penelitian ini, yang membedakannya adalah pada subjek penelitian, teori dan metodologi penelitian, maka penelitian dengan judul Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah dengan kepuasan kerja pada guru SDIQ Ar-Risalah Lubuklinggau belum pernah diteliti.

