

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah proses pengembangan potensi intelektual dan psikologis yang bersifat universal. Pendidikan mencakup berbagai aspek kehidupan, termasuk moral, etika, estetika, logika, dan keterampilan yang seimbang serta terpadu dengan pembangunan nasional dan budaya masyarakat. Sekolah, sebagai lembaga pendidikan, berperan sebagai sarana untuk mencapai tujuan pendidikan melalui pelaksanaan proses pembelajaran (Sagala, 2007).

Sebagai organisasi pendidikan, sekolah membutuhkan pemimpin yang peduli terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan pengelolaan organisasi yang baik dan mendukung keberlangsungan organisasi. Dengan terciptanya kepuasan kerja, guru dan pegawai diharapkan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya serta mampu meningkatkan produktivitas mereka.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses memberikan arahan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas para anggota sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 1999). Kepemimpinan kepala sekolah yang profesional memiliki peran yang sangat penting. Guru yang berkualitas biasanya dipimpin oleh kepala sekolah yang juga berkualitas. Dalam sebuah organisasi, baik formal maupun nonformal, kepemimpinan memainkan peran yang sangat signifikan oleh karena itu Kepemimpinan kepala sekolah senantiasa memberikan motivasi dan dukungan kepada siswa dan guru dalam melaksanakan peran mereka sebagai pengajar dan pendidik, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja guru.

Menurut Stephen P. Robbins, kepuasan kerja adalah pandangan umum seorang pekerja terhadap pekerjaannya, yang sering kali menjadi pokok bahasan ketika membicarakan sikap pegawai (P.Robbins, 2008). Pendapat ini didukung oleh Wagner III dan Hollenbeck, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang yang muncul dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi

atau menurut Stephen P. Robbins, kepuasan kerja guru mencakup aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Menikmati pekerjaan itu sendiri sering kali menjadi faktor utama yang sangat berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan. Robbins menjelaskan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang menantang dan membangkitkan semangat dibandingkan pekerjaan yang bersifat rutin. Pekerjaan yang monoton dapat menimbulkan kebosanan, menghambat perkembangan, dan tidak memberikan kepuasan. Sebaliknya, pekerjaan akan terasa menarik jika menawarkan pelatihan, variasi, inovasi, kebebasan, serta mampu meningkatkan motivasi kerja. Guru akan merasa puas jika hasil kerja atau produktivitasnya dihargai, dimanfaatkan, dan diakui, baik oleh rekan kerja maupun atasan.

Kepuasan kerja guru tercermin dari sikapnya saat menjalankan tugas mengajar. Apabila guru merasa puas dengan kondisi yang memengaruhi pekerjaannya, ia akan melaksanakan tugasnya dengan baik. Sebaliknya, jika merasa kurang puas, ia cenderung mengajar sesuai keinginannya sendiri.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh pegawai terkait pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Dalam dunia pendidikan, kompetensi dan profesionalitas guru sangatlah penting. Hal ini karena peran guru memiliki pengaruh besar terhadap berbagai sumber daya pendidikan, seperti sarana dan prasarana, biaya, teknologi, siswa, dan orang tua. Semua elemen tersebut hanya akan berfungsi optimal jika guru memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Kinerja guru, yang mencerminkan profesionalitasnya, dapat dianggap sebagai faktor utama keberhasilan pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang ideal adalah kepala sekolah yang mampu membangkitkan motivasi, semangat, dan rasa percaya diri pada guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing dengan penuh dedikasi dan memberikan arahan dan bimbingan kepada guru, staf, dan siswa, sekaligus mendorong, memotivasi, serta menjadi teladan yang memimpin kemajuan sekolah dan menginspirasi seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan bersama (Sumidjo, 2007).

Bahwa perilaku kepemimpinan secara positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, kontribusi variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja mencapai 36,5% (Ardiansyah, 2022). Kepala sekolah sebagai pemimpin yang efektif memiliki tugas untuk memberikan arahan, memotivasi, dan menjelaskan kepada staf agar mereka bekerja dengan tujuan mendukung pencapaian visi bersama. Sementara itu, sebagai manajer, kepala sekolah bertanggung jawab atas pengelolaan sekolah yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan secara menyeluruh.

Fenomena yang ditemukan setelah wawancara dengan bapak Ahmd Rivai dan Bu Hj.Ni'mah di SD Negeri Kecamatan Cikarang Utara, adanya permasalahan terkait perilaku kepemimpinan kepala sekolah seperti ada kesenjangan dalam hubungan emosional. Para guru merasa tidak hanya membutuhkan pengakuan atas masukan nya, tetapi juga kedekatan emosional serta motivasi dari kepala sekolah. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah ini dinilai memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan serta hasil belajar peserta didik. Studi riset fenomena awal yang saya temui yaitu adanya kebijakan kepala sekolah yang tidak diikuti oleh beberapa guru sehingga ada dampak terhadap guru tersebut hubungan yang kurang baik dan merasa tidak ada kepuasan dalam bekerja.

Fenomena lain yang terjadi di sekolah SD Negeri di Kecamatan Cikarang Utara adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja guru. ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang memadai, semangat kerja yang rendah, sehingga guru tidak dapat memanfaatkan media pembelajaran dan sumber belajar secara optimal. Akibatnya, proses pembelajaran menjadi kurang menarik, yang membuat siswa mudah merasa bosan. Masalah ini sebenarnya berakar pada terbatasnya wawasan guru dalam memanfaatkan media dan sumber belajar yang tersedia.

Kepala sekolah kurang memberikan bimbingan kepada para guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Fokus utama hanya pada penyampaian materi ajar, tanpa disertai arahan mengenai metode pengajaran yang efektif. Selain itu, kepala sekolah juga kurang memberikan motivasi kepada guru, sehingga beberapa guru hanya mengajar sebatas menyampaikan materi tanpa memahami cara yang

tepat untuk membantu peserta didik memahami pelajaran secara menyeluruh. Hal ini menjadi latar belakang lahirnya penelitian dengan judul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan, maka dapat ditarik rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Se Kecamatan Cikarang Utara?
2. Bagaimana kepuasan kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Cikarang Utara?
3. Apakah Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Cikarang Utara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Se Kecamatan Cikarang Utara.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Cikarang Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas di SD Negeri Se Kecamatan Cikarang Utara.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian yang dilakukan ini bisa bermanfaat dalam rangka menambah dan memperkaya wawasan pengetahuan tentang Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai masukan untuk memahami gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

b. Bagi Guru

Memberikan pemahaman tentang bagaimana perilaku kepemimpinan kepala sekolah dapat memengaruhi kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antara guru dan kepala sekolah.

c. Bagi Pengelola Pendidikan

Menyediakan informasi penting bagi pengambil kebijakan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan bagi kepala sekolah.

E. Kerangka Berpikir

Menurut Mulyasa, yang dikutip oleh Nur Efendi, perilaku kepemimpinan mencakup tiga dimensi utama, yaitu perilaku tugas (*task behavior*), perilaku hubungan (*relationship behavior*), dan kematangan (*maturity*). Perilaku tugas merujuk pada pemberian arahan oleh pemimpin kepada bawahan mengenai apa yang harus dilakukan, kapan, dan bagaimana melakukannya, serta memastikan pelaksanaannya dengan pengawasan ketat. Perilaku hubungan melibatkan komunikasi dua arah yang bertujuan untuk mendengarkan dan melibatkan bawahan dalam penyelesaian masalah. Sementara itu, kematangan adalah kemampuan dan kesediaan bawahan untuk bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Effendi, 2015).

Teori perilaku kepemimpinan muncul sebagai tanggapan terhadap ketidakpuasan terhadap teori sifat, yang dianggap kurang mampu menjelaskan efektivitas kepemimpinan serta dinamika hubungan antar manusia. Teori ini berpendapat bahwa perilaku seorang pemimpin secara langsung memengaruhi efektivitas kelompok, dan seorang pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk memengaruhi orang lain secara efektif (Wibowo, 2017).

Setiap kepala sekolah memiliki pendekatan dan keterampilan yang berbeda, tergantung pada tingkat pendidikan, pemahaman terhadap bawahan, serta situasi

yang dihadapi. Menurut Sweeney dan McFarlin, pendekatan kepemimpinan berbasis budaya atau situasi berusaha mencocokkan perilaku kepemimpinan dengan kebutuhan budaya atau situasi tertentu untuk meningkatkan produktivitas sekolah. Pendekatan kepemimpinan situasional mengusulkan bahwa gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan tingkat kematangan guru dan staf sekolah. Untuk meningkatkan produktivitas sekolah, diperlukan kepala sekolah dengan kompetensi kepemimpinan yang kuat sebagai faktor utama dalam menentukan kinerja guru (McFarlin, n.d.). Faktor kepemimpinan kepala sekolah dianggap berpengaruh secara signifikan karena sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, pola kepemimpinan dan kebijakannya akan sangat berpengaruh pada kinerja guru. (Badrudin et al., 2020).

Perilaku kepemimpinan terdiri dari dua jenis, yaitu perilaku yang fokus pada tugas (*structure initiating*) dan perilaku yang berfokus pada hubungan antar manusia (*human relation*).

1. Perilaku yang berfokus pada tugas (*structure initiating*) meliputi: mengutamakan pencapaian tujuan, mengevaluasi pelaksanaan tugas oleh bawahan, menetapkan tenggat waktu untuk penyelesaian tugas, menentukan standar tertentu untuk tugas bawahan, memberikan petunjuk kepada bawahan, serta melakukan pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan tugas.
2. Perilaku yang berfokus pada hubungan antar manusia (*human relation*) meliputi: melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, bersikap ramah, membangun hubungan kerjasama yang baik, memberikan dukungan kepada bawahan, menghargai ide atau gagasan, serta memberikan kepercayaan kepada bawahan.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya atau metode yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mempengaruhi, memotivasi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, serta pihak terkait agar bekerja atau berperan aktif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Inti dari kepemimpinan kepala sekolah adalah bagaimana cara kepala sekolah membuat orang lain bekerja untuk meraih tujuan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat disimpulkan sebagai kemampuan atau cara yang dimiliki kepala sekolah untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi yang memadai untuk mencapai tujuan sekolah (Mulyasa, 2015). menggambarkan jenis-jenis perilaku kepemimpinan:

1. Tanggung jawab : Tanggung jawab adalah kesadaran seseorang terhadap perilaku atau tindakan yang dilakukan, baik secara sengaja maupun tidak sengaja. Tanggung jawab juga mencerminkan tindakan yang didasari oleh kesadaran akan kewajiban.
2. Memiliki kepedulian dan komitmen yang tinggi : Kepedulian adalah sikap dan perilaku yang senantiasa berusaha untuk mencegah serta mengatasi penyimpangan maupun kerusakan yang terjadi di sekitarnya, Komitmen adalah suatu kondisi di mana individu menyesuaikan tindakannya dengan keyakinan yang mendukung partisipasi dan keterlibatannya dalam suatu kegiatan.
3. Disiplin : Disiplin adalah sikap dan tindakan yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan, norma, atau ketentuan yang telah ditetapkan.
4. Melaksanakan setiap tugas : bentuk tanggung jawab dan kedisiplinan dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan.
5. Proaktif : sikap atau tindakan yang menunjukkan inisiatif dalam menghadapi situasi tanpa menunggu perintah atau dorongan dari orang lain.
6. Komunikatif dan Motivator : Komunikatif yaitu kemampuan seseorang dalam menyampaikan dan menerima informasi dengan jelas, efektif, dan mudah dipahami, sedangkan motivator seseorang yang mampu memberikan dorongan, semangat, dan inspirasi kepada orang lain agar lebih bersemangat dalam mencapai tujuan.
7. Memiliki kepekaan : Kepekaan adalah kemampuan seseorang dalam merasakan, memahami, dan menanggapi situasi, perasaan, atau kondisi di sekitarnya dengan cepat dan tepat.
8. Berani mengoreksi setiap kesalahan : Perilaku tanggung jawab dan keterbukaan dalam menerima serta memperbaiki kekeliruan, baik yang dilakukan sendiri maupun oleh orang lain. Sikap ini mencerminkan kejujuran, kedewasaan, dan

komitmen untuk terus belajar serta meningkatkan kualitas diri. Dengan keberanian mengoreksi kesalahan, seseorang dapat menghindari kesalahan berulang dan menciptakan lingkungan yang lebih baik serta lebih profesional

Adapun dengan kepuasan kerja guru mengacu pada perasaan guru terhadap pekerjaannya, apakah menyenangkan atau tidak, yang didasarkan pada harapan dan imbalan yang diberikan oleh kepala sekolah. Menurut Kumar dan Giri dalam buku Gufron, kepuasan kerja guru adalah fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti aspek personal, sosial, budaya, dan ekonomi. Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Ghufron, 2016). Kepuasan kerja pada guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut. Maslow membagi kebutuhan manusia dalam hierarki (Maslow, 2017):

1. Kebutuhan Fisiologis: Seperti makan, minum, tidur, dan perlindungan untuk bertahan hidup.
2. Kebutuhan Rasa Aman : Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, individu termotivasi oleh kebutuhan akan rasa aman dan stabilitas, termasuk keamanan pribadi, keamanan finansial, dan lingkungan yang aman.
3. Kebutuhan Sosial: Kebutuhan akan koneksi sosial, persahabatan, keluarga, dan rasa memiliki menjadi penting.
4. Kebutuhan Penghargaan: Tingkat ini melibatkan kebutuhan akan harga diri, kepercayaan diri, prestasi, pengakuan, dan status dari orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri: Keinginan untuk mewujudkan potensi maksimal, kreativitas, dan pertumbuhan pribadi.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan terkait kenyamanan terhadap pekerjaan yang dijalani, sejauh mana guru menerima berbagai aspek pekerjaan, seperti evaluasi, hubungan dengan rekan kerja, dukungan dari kepala sekolah, kompensasi, kebijakan, dan kondisi kerja. Hal-hal tersebut berpengaruh terhadap peningkatan komitmen kerja dan pengembangan karier guru. Rendahnya kualitas guru ditandai dengan masih rendahnya semangat kerja, kreatifitas, inovasi dan kualitas layanan keguruan (Hidayat, 2013).

1. Pentingnya kepuasan kerja guru

Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena hal ini berhubungan langsung dengan salah satu elemen utama organisasi, yaitu guru. Berikut adalah beberapa penjelasan tentang pentingnya kepuasan kerja.

a. Tingkat kepuasan kerja akan berdampak pada harapan kerja dalam sebuah kelompok tertentu.

b. Pergantian, Rotasi/Mutasi guru (*Turnover*).

Turnover menjadi perhatian penting bagi manajer karena dapat mengganggu kelancaran organisasi dan menimbulkan biaya yang besar (Kinick, 2007). Karyawan yang merasa puas cenderung mempertahankan pekerjaannya saat ini, sedangkan karyawan yang tidak puas lebih mungkin untuk meninggalkan pekerjaannya atau mulai mencari peluang kerja baru (Reinelda Rani Rosalina, Matin, n.d.).

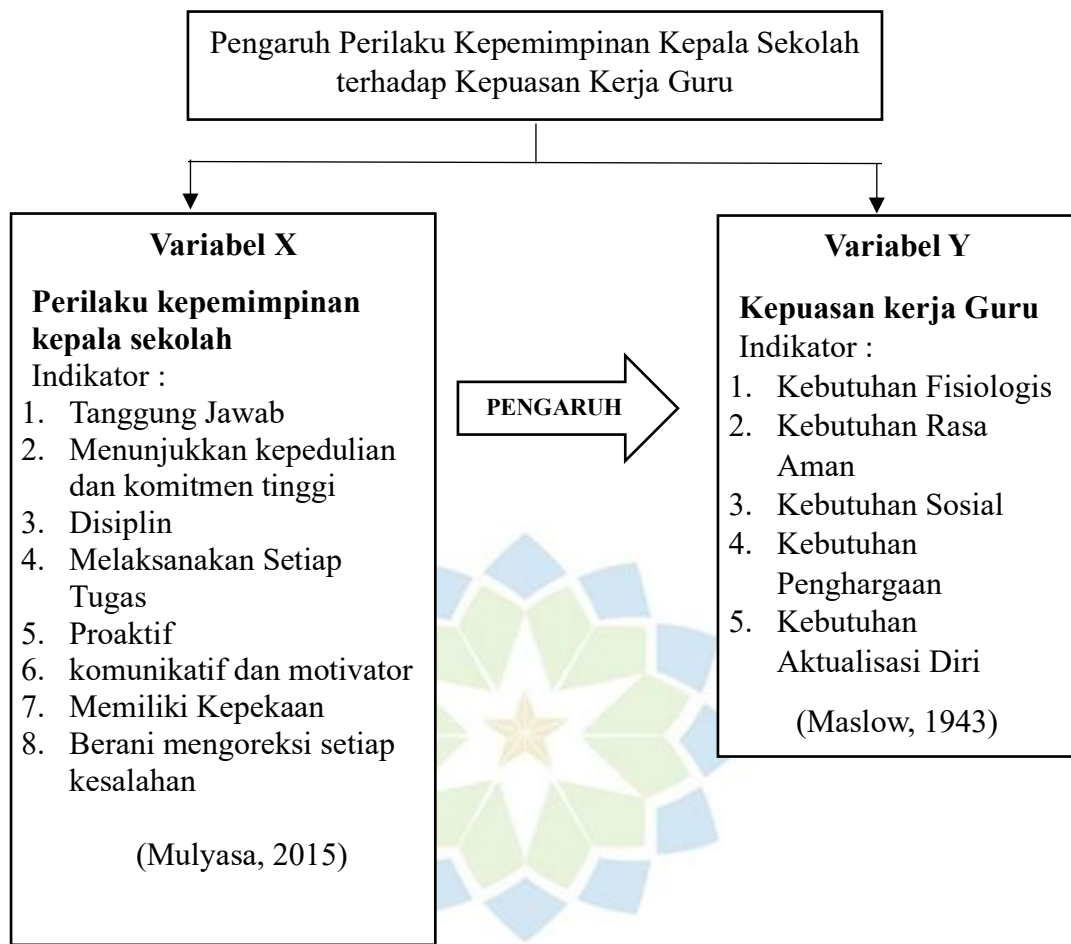
c. Meningkatkan Self Efficacy guru

Semakin tinggi self-efficacy yang dimiliki oleh guru, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, jika self-efficacy rendah, maka kepuasan kerja guru juga akan menurun.

d. Meningkatkan kinerja guru

Penelitian yang dilakukan oleh Rini dan Rasto menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Rasto, 2018).

Perilaku kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik, baik dalam orientasi tugas maupun hubungan interpersonal, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, dan meningkatkan rasa percaya diri serta motivasi guru. Ketika kepala sekolah mampu memotivasi, membimbing, dan mendengarkan masukan dari guru, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja dan produktivitas guru. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif atau tidak memperhatikan kebutuhan dan perasaan guru dapat menurunkan kepuasan kerja dan memengaruhi kinerja mereka secara negatif.



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Berdasarkan teori ilmiah dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari peneliti merumuskan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari peneliti sebagai berikut.

1. H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.
2. H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tema, fenomena, dan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti menemukan adanya beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan, baik dalam hal variabel, permasalahan, maupun proses pengelolaannya. Beberapa hasil penelitian tersebut antara lain:

Tabel 1. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Nurrochman, 2022) Syaiful Hadi Nurrochman dalam Skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponogoro, yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMKN 2 Ponorogo” pada tahun 2022.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMKN 2 Ponorogo, dengan kontribusi sebesar 12,7% terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan.	Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian saat ini terletak pada fokusnya yang sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah serta menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian saat ini terletak pada variabel Y, di mana dalam penelitian Nurrochman variabel Y adalah kinerja tenaga kependidikan, sedangkan dalam penelitian ini variabel Y adalah kepuasan kerja guru.
2	(Maharani, 2015) Penelitian Dyah Maharani dengan judul: Pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru TK.	Hasil penelitian ini variabel X1 (Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah) menunjukkan pola normal, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,539, yang kurang dari	Persamaan penelitian ini dari variabel x nya yaitu membahas tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah	Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian saat ini terletak pada variabel Y

		0,10. Demikian pula, distribusi data variabel X2 (Motivasi Kerja Guru) juga normal, dengan nilai signifikansi 0,554 yang berada di bawah 0,10, sehingga H_0 diterima. Sementara itu, variabel Y (Kinerja Mengajar Guru TK) juga berdistribusi normal, dengan nilai signifikansi 0,601 yang lebih kecil dari 0,10, sehingga H_0 tetap diterima.		
3	(Al-Ayubi, 2003) Shalahuddin Al-Ayubi dkk, dalam jurnal berjudul <i>"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Abad 21, Budaya Mutu, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala"</i>	Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mutu memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Selain itu, kepuasan kerja guru juga berkontribusi langsung terhadap kinerja mereka. Secara tidak langsung, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mutu memengaruhi kinerja guru melalui kepuasan kerja.	Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah keduanya mengkaji kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja dengan pendekatan kuantitatif	perbedaannya terletak pada jumlah variabel bebas
4	(Suwartini, Pengaruh Pola	mengungkapkan bahwa	Kesamaan kedua	Perbedaan kedua

	Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Gantiwarno Kabupaten Klaten, 2002) Sri Suwartini dkk., dalam jurnal berjudul <i>"Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Gantiwarno Kabupaten Klaten"</i> pada tahun 2022	kepemimpinan kepala sekolah secara kolektif memberikan kontribusi sebesar 24,1% terhadap peningkatan kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Gantiwarno	penelitian terletak pada topik yang dibahas, yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Selain itu, keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis Pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen dan kepuasan kerja guru sebagai variabel dependen	penelitian terletak pada hasil temuan, fokus masalah, dan lingkup penelitian.
5	Dedy Ardiansyah, dalam jurnalnya yang berjudul <i>"Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi)"</i> tahun 2022,	Berdasarkan hasil analisis, variabel kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 36,5% terhadap kepuasan kerja.	Kesamaan jurnal ini dengan penelitian saat ini adalah keduanya meneliti variabel kepemimpinan sebagai variabel independen yang memengaruhi kepuasan kerja	perbedaan penelitian ini pada lokus penelitian
6	Sevda Katitas dkk., dalam	Hasil analisis menunjukkan	Kesamaan kedua	Perbedaan kedua

	jurnal berjudul <i>"The Effect of Servant Leadership Behaviors of School Principals on Teachers' Job Satisfaction"</i> tahun 2022,	adanya hubungan positif dan sedang antara kepemimpinan melayani dan kepuasan kerja guru, serta bahwa kepemimpinan melayani menjadi prediktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru	penelitian terletak pada topik yang dibahas, yaitu hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.	penelitian terletak pada gaya kepemimpinan yang dibahas, fokus analisis, dan hasil temuan.
7	(Prihatni, 2011) dalam jurnal berjudul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah (Studi Analisis Deskriptif pada SMAN di Kabupaten Sumedang) tahun 2011	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu sekolah, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,792, yang tergolong cukup kuat. Kontribusi kedua variabel tersebut terhadap mutu sekolah mencapai 62,73%, sedangkan sisanya, yaitu 37,27%, dipengaruhi oleh faktor lain seperti sarana dan prasarana, pembiayaan, partisipasi orang tua, serta berbagai aspek lainnya.	Kesamaan kedua penelitian ini terletak pada variabel X ke satu yang membahas tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan juga memakai metoda kuantitatif	Perbedaan pada penelitian ini terdapat 2 variabel X dan juga 1 variabel Y yaitu membahas tentang mutu sekolah