

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN YAYASAN AL-FITYAN SCHOOL GOWA

DI KABUPATEN GOWA

SKRIPSI

Oleh  
Risna Azis  
NIM 105720397312



JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
2019

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN YAYASAN AL-FITYAN  
SCHOOL GOWADI KABUPATEN GOWA

SKRIPSI

Oleh  
Risna Azis  
NIM 105720397312



JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR

2019

## **MOTTO HIDUP**

*Man Jadda wajada*, Barang siapa bersungguh-sungguh pasti berhasil)

*Man Shabara Shafira* ( Barang siapa bersabar pasti akan beruntung) dan

*Man Sara Ala Darbi Washala* ( Barang siapa menapaki jalan-Nya pasti akan sampia tujuan)



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama RISNA AZIS, NIM 105720397312, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 03 Jumadil Akhir 1440 H/ 08 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 03 Jumadil Akhir 1440 H  
08 Februari 2019 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)  
(Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE.,MM (.....)  
(WD 1 Fak. Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA (.....)  
2. Muh. Nur Rasyid, SE., MM (.....)  
3. Alamsjah, SE., MM (.....)  
4. Muhammad Nur Abdi, SE., MM (.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM : 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Al Fityan School Gowa Di Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Risna Azis

No. Stambuk/NIM : 105720397312

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 08 Februari 2019 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 08 Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr.H. Mahmud Nuhung, MA

NIDN: 0902025701

Pembimbing II

Muh. Nur Rasyid, SE., MM

NIDN: 0927078201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM : 903 078

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, SE., MM

NBM :1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Risna Azis  
Stambuk : 105720397312  
Program Studi : Manajemen  
Dengan Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Al-Fityan  
School Gowa Di Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya  
sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah di ujikan pada tanggal 08 Februari 2019.

Makassar, 08 Februari 2019

Yang Membuat Pernyataan,



**Risna Azis**

Diketahui Oleh

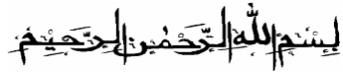
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

**Ismail Rasulong, SE, MM**  
NBM : 903078

**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM :1085576

## KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas limpahan dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa**. Penyusunan Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat menempuh ujian sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam Penelitian Skripsi Ini penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya Kepada:

1. Bapak Dr. H.Abdul Rahman Rahim, SE,. MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE,. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh.Aris Pasigai SE,MM dan Nur Rasyid,SE,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Sekretaris Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA dan Nur Rasyid,SE,MM selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang banyak meluangkan waktunya dalam mengarahkan

dan membimbing sampai selesainya penulisan ini dalam sebuah bentuk Skripsi.

5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, pengalaman, serta bantuan yang tidak dapat terhitung kepada penulis selama berada di dalam maupun di luar bangku perkuliahan.
6. Segenap Pimpinan beserta Karyawan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi berkaitan dengan penelitian ini.
7. Keluarga Besar, Sahabat Sukriani, S.E yang selalu memberikan semangat, motivasi dan mendoakan penulis, terima kasih atas semuanya.

Semua Pihak Yang telah membantu memberikan semangat serta doanya kepada penulis, yang tidak dapat penulis sampaikan satu-persatu. Terima Kasih Banyak.

Penulis menyadari bahwa penulis skripsi ini masih jauh dari sempurna dan belum memenuhi keinginan berbagi pihak mengingat keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan umumnya.

Wasalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Oktober 2017

Penulis

## **ABSTRAK**

Risna Azis. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa., Dibimbing oleh Mahmud Nuhung dan Muh. Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai bulan November 2017. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis regresi linear sederhana. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner ke karyawan Yayasan Al-Fityan School Gowa. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan regresi linear sederhana. Jumlah kuesioner yang diolah berjumlah 56 kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik seorang pemimpin sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Yayasan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa.

***Kata kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.***

## ABSTRACT

Risna Azis. 2017. Effect of Leadership Style on Job Satisfaction of Employees of Al-Fityan School Gowa Foundation in Gowa Regency, Guided by Mahmud Nuhung and Muh. Nur Rasyid.

This study aims to determine the effect of leadership style on job satisfaction of employees of the Al-Fityan School Gowa Foundation in Gowa Regency. The research was conducted from October to November 2017. The analytical method used in this study was a simple linear regression analysis method. This research was conducted using a questionnaire to employees of the Al-Fityan School Gowa Foundation. The data obtained is then processed using simple linear regression. The number of processed questionnaires amounted to 56 questionnaires.

The results showed that the leadership style had a significant effect on the job satisfaction of employees of the Al-Fityan School Gowa Foundation in Gowa Regency. From these results it can be concluded that leaders with a good leadership style of a leader greatly influence employee job satisfaction at the Al-Fityan School Gowa Foundation in Gowa Regency.

Keywords: Leadership Style and Job Satisfaction.

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	5
A. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	5
B. Kepuasan Kerja .....	12
1. Penganertian Kepuasa Kerja .....	13
2. Faktor- Faktor Kepuasan Kerja .....	15
C. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja ...	17
D. Peneliti Terdahulu .....	18
E. Kerangka Pikir .....	20
F. Hipotesis .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	21
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	21
B. Populasi dan Sampel.....	21
C. Jenis dan Sumber Data .....	22
D. Metode Pengumpulan Data .....	23
E. Definisi Operasional Variabel .....	25
F. Metode Analisis Data.....	26
G. Penguji Hipotesis .....	26
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b> .....	27
A. Sejarah Singkat Berdirinya Al-Fityan School Kabupaten Gowa .....	27

B. Status dan Nama Al-Fityan School Gowa .....	29
C. Visi dan Misi Al-Fityan School Kabupaten Gowa .....	30
D. Job Deskripsi.....	36
E. Peraturan Kepegawaian Di Komplek Al Fityan .....	43

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	45
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	46
B. Deskripsi Hasil Penelitian .....	47
1. Variabel Gaya Kepemimpinan.....	47
2. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan .....	49
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	51

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	54
B. Saran .....	55

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>56</b>
----------------------------	-----------

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	26
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ....	46
Tabel 5.3 Skor Jawaban Responden Berdasarkan Jabatan.....	47
Tabel 5.4 Skala Likert .....	48
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan .....	48
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja.....	50
Tabel 5.7 Pengolahan Data Menggunakan Model Summary .....	52
Tabel 5.8 Pengolahan Data Menggunakan Hasil Uji T .....	52

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah perusahaan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu perusahaan. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996: dalam Sunarsih, 2001).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan- kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan

pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat.

Seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi dan peranan kepemimpinannya harus bisa maksimal, maka perlu memahami dan menerapkan manajemen yang baik. Seperti kita ketahui bahwa inti manajemen adalah menggerakkan dan inti menggerakkan adalah memimpin siapa yang dapat menggerakkan orang-orang di bawah kekuasaannya berarti ia dapat menggerakkan orang-orang itu. Menggerakkan orang (manusia) supaya suka bekerja adalah berlainan dengan menggerakkan barang-barang (non manusia). Manusia mempunyai rasa atau perasaan, non manusia tidak. Dengan memberikan motivasi, maka menggerakkan orang-orang itu tidak bersifat paksaan. Sebaliknya manusia dengan jalan memberikan instruksi-instruksi atau perintah, maka penggerakan ini mempunyai sifat paksaan. Penggerakan disini dimaksudkan suatu kegiatan yang menimbulkan suka bekerja pada orang lain. Jadi keberhasilan manajemen ditentukan oleh keberhasilan pimpinan dalam mempengaruhi orang-orang tersebut serta ditentukan oleh efektifitas kepemimpinannya dalam hal ini mengacu pada karyawan yang ada di yayasan Al-Fityan School Gowa.

Pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Miller et.al, (1991) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji.

Dengan demikian gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Bagi Yayasan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa faktor karyawan merupakan sarana utama bagi pimpinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, agar para karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan bermuara pada perubahan. Oleh karena itu pengetahuan tentang kepemimpinan perlu diperhatikan perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan nantinya dapat mencapai kepuasan kerja yang optimal. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dalam penelitian ini penulis mengangkat judul :**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah "Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa".

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat antara lain bagi peneliti, bagi pihak yayasan.

#### **a. Bagi Peneliti**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya.
2. Sebagai sarana untuk memenuhi persyaratan akademik dalam menyelesaikan studi penulis pada jurusan manajemen fakultas ekonomi universitas muhammadiyah Makassar.

#### **b. Bagi Pihak Yayasan**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak Yayasan Alfityan School Gowa dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya terutama dengan menggunakan gaya kepemimpinan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan- keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985). Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Achmad Suyuti (2001) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti

yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Sedangkan menurut Tjiptono (2001:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

### **1. Teori Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori sebagai berikut :

#### **a) Teori Genetis (Keturunan)**

Inti dari teori ini menyatakan bahwa *"leader are born and not made"* (pemimpin itu dilahirkan sebagai bakat dan bukannya dibuat). Para penganut aliran teori ini berpendapat bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinannya. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fatalitas atau determinitis.

#### **b) Teori Sosial**

Jika teori pertama di atas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori inipun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa *"leader are made and not born"* (pemimpin itu dibuat

atau dididik dan bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan inti teori genetika. Para penganut teori ini menyetujui pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

#### c) Teori Ekologis

Kedua teori yang ekstrim di atas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori tersebut timbullah aliran teori ketiga. Teori yang disebut teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran.

Selain teori-teori dan pendapat-pendapat yang menyatakan tentang timbulnya gaya kepemimpinan tersebut, Hersey dan Blanchard (1992) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen, yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi di mana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan. Bertolak dari pemikiran tersebut, Hersey dan Blanchard (1992) mengajukan proposisi bahwa gaya kepemimpinan (k) merupakan suatu fungsi dari pemimpin (p), bawahan (b) dan situasi tertentu (s), yang dapat dinotasikan sebagai :  $k = f(p, b, s)$ . Menurut Hersey dan Blanchard, pemimpin (p) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi

akan berjalan dengan baik jika pemimpin mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pemimpin mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Sedangkan bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan.

Dalam suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pimpinan bergantung kepada para pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin. Adapun situasi (s) menurut Hersey dan Blanchard adalah suatu keadaan yang kondusif, di mana seorang pemimpin berusaha pada saat-saat tertentu mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam satu situasi misalnya, tindakan pemimpin pada beberapa tahun yang lalu tentunya tidak sama dengan yang dilakukan pada saat sekarang, karena memang situasinya telah berlainan. Dengan demikian, ketiga unsur yang mempengaruhi gaya kepemimpinan tersebut, yaitu pemimpin, bawahan dan situasi merupakan unsur yang saling terkait satu dengan lainnya, dan akan menentukan tingkat keberhasilan kepemimpinan itu sendiri.

## **2. Tipologi Kepemimpinan**

Dalam praktiknya, dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut berkembang beberapa tipe kepemimpinan; di antaranya adalah sebagian berikut (Siagian,1997).

### **a. Tipe Otokratis**

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria

atau ciri sebagai berikut:

- 1) Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi;
- 2) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- 3) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
- 4) Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya.
- 5) Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

b. Tipe Militeristis

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dari seorang pemimpin tipe militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut :

- 1) Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan;
- 2) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya;
- 3) Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan;
- 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan;
- 5) Sukar menerima kritikan dari bawahannya;
- 6) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

c. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut :

- 1) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa; bersikap terlalu melindungi (*overly protective*);
- 2) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan;
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif;
- 4) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya;
- 5) Sering bersikap maha tahu.

d. Tipe Karismatik

Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supra natural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma.

e. Tipe Demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi

modern. Hal ini terjadi karena tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut :

- 1) Dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia;
- 2) Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya;
- 3) Senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya;
- 4) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan;
- 5) Ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain;
- 6) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya;
- 7) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Secara implisit tergambar bahwa untuk menjadi pemimpin tipe demokratis bukanlah hal yang mudah. Namun, karena pemimpin yang demikian adalah yang paling ideal, alangkah baiknya jika semua pemimpin berusaha menjadi seorang pemimpin yang demokratis. Ishak Arep, Hendri Tanjung, (2003) mengemukakan empat (4) gaya kepemimpinan yang lazim digunakan, antara lain

1. *Democratic leadership*, yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.
2. *Directorial / Authocratic Leadership*, yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut untuk kepentingan pribadi dan golongannya dengan kesediaan menerima segala resiko apapun.
3. *Paternalitic Ledership*, yakni bentuk gaya kepemimpinan pertama (*democratic*) dan kedua (*dictorial*) diatas, yang dapat diibaratkan dengan sistem diktator yang berselimutkan demokratis.
4. *Free Rein Ledership*, yakni gaya kempimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya kebijaksanaan pengoprasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditentukan oleh atasan mereka.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:173) seorang pemimpin harus memiliki sifat *perceptive* artinya mampu mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Untuk itu ia harus mampu melihat, mengamati, dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, bagaimana keadaan organisasinya, bagaimana situasi penugasannya, dan juga tentang kemampuan dirinya sendiri. Ia harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Maka dari itu dalam memilih gaya kepemimpinan yang akan digunakan, perlu dipertimbangkan berbagai factor.

## **B. Kepuasan Kerja**

Aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk dari segala aktivitas yang ada adalah bekerja. Bekerja memiliki arti melaksanakan

suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan (Moh. As'ad.1987: 45). Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Davis, Keith, 1985). Sementara itu Porter dan Lawler dalam Bavendam, J. (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Vroom sebagaimana dikutip oleh Ahmad, M.A. Roshidi (1999) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konsepsi dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan. Definisi ini telah mendapat dukungan dari Smith dan Kendall (1963) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang pegawai mengenai pekerjaannya. Secara sederhana, *job satisfaction* dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya, menurut Robin dalam Siahaan, E.E. Dalam kutipan Moh. As'ad yang terdapat pada buku Psikologi Industri (2000:104), Joseph Tiffin mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan dan M.L Blum mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu

di luar pekerjaan itu sendiri.

Susilo Martoyo (1990) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan. Sedangkan Edison (2002) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi/ lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Indra, Hary dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah: faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan kondisi kerja, dengan teman sekerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji.

Smith, Kendal dan Hulin dalam Bavendam, J. (2000) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensi dimana seseorang merasa lebih atau kurang puas dengan pekerjaannya, supervisornya, tempat kerjanya dan sebagainya. Porter dan Lawler seperti juga dikutip oleh Bavendam, J. (2000) telah membuat diagram kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan kerja sebagai respon emosional orang-orang atas kondisi pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat multidimensional maka kepuasan kerja dapat mewakili sikap secara menyeluruh (kepuasan umum) maupun mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Artinya jika secara umum mencerminkan kepuasannya sangat tinggi tetapi dapat saja seseorang akan merasa tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek saja misalnya jadwal liburan (Davis, Keith. 1985). Konsekuensi dari kepuasan kerja dapat berupa meningkat atau menurunnya

prestasi kerja pegawai, pergantian pegawai (turnover), kemangkiran, atau pencurian (Davis, Keith, 1985).

### 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, antara lain yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- c. Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Gaji atau upah (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Sedangkan aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja :

- a. Kerja yang secara mental menantang.

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. Karakteristik ini membuat kerja

secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang, banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi

maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak eskترم (terlalu banyak atau sedikit).

d. Rekan kerja yang mendukung.

Orang-orang ingin mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan yang mereka lakukan. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mereka mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdjian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

### **C. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja**

Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Miller et al. (1991) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian Gruenberg (1980) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta

penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja.

Ramlan Ruvendi (2005) dalam penelitiannya yang berjudul “Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor”, menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. Diungkapkan pula bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi (*contingency*). Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi dan perpindahan pegawai. Hal itu timbul sebagai akibat dari kepemimpinan yang tidak disenangi.

Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat penyelia yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan (Pinder, 1984). Hal ini dibuktikan oleh Blakely (1993) dimana pekerja yang menerima penghargaan dari penyelia yang lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian mereka sendiri akan lebih puas, akan tetapi penyeliaan yang terlalu ketat akan menyebabkan tingkat kepuasan yang rendah (King et al., 1982).

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Tinjauan hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar gambaran penelitian berikutnya, walaupun ada perbedaan subyek, obyek yang digunakan, variabel penelitian yang digunakan, maupun indikator yang diteliti.

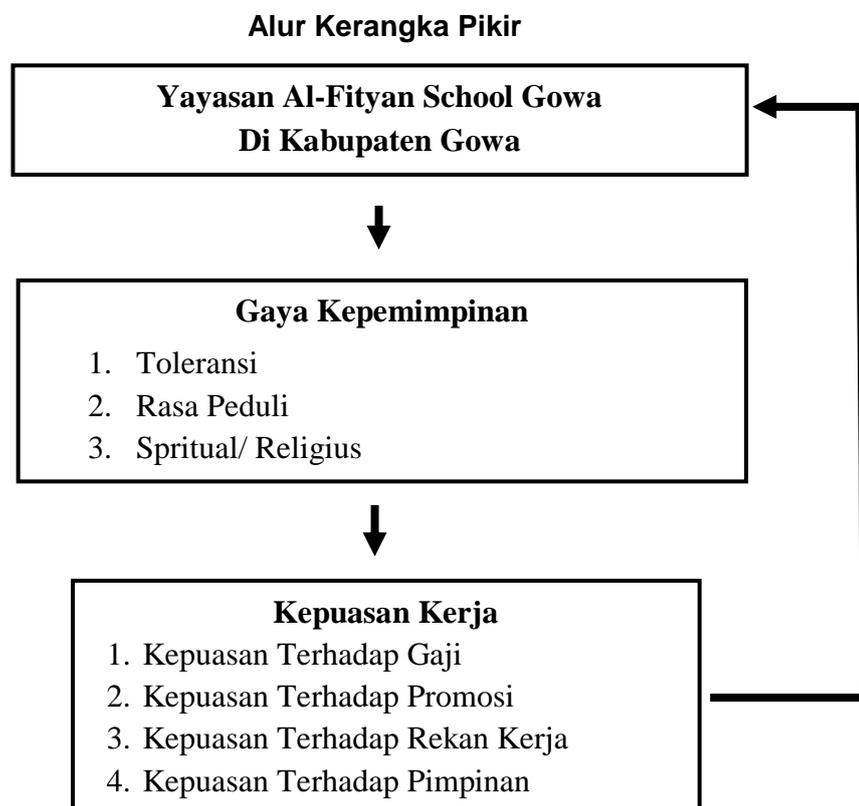
Penelitian yang ditulis oleh Ilham Mawardi Siwesdi (2012) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat.

Penelitian yang ditulis oleh Eko Agung Gumilar (2010) untuk mengetahui Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X.

Durrotun Nafisah (2005), "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)". hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lima faktor kepemimpinan yaitu gaya partisipatif, gaya orientasi prestasi, gaya direktif, gaya suportif dan gaya pengasuh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini menganjurkan agar manajemen mempertimbangkan kelima variabel tersebut sebagai tolok ukur dalam mengembangkan kebijakan yang tepat demi meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

### E. Kerangka Pikir

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



### F. Hipotesis

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengajukan jawaban sementara yang sesuai dengan permasalahan tersebut di atas sebagai berikut :

"Diduga bahwa, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Yayasan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa".

### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Upaya memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis memilih Yayasan Al-Fityan School Gowa yang berlokasi di Kabupaten Gowa Propinsi Sulawesi Selatan. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama 2 (dua) bulan lamanya mulai dari bulan Oktober – November 2017.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Arikunto (2002:108) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:80) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulan.

Sedangkan menurut Ismiyanto, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang dapat berupa: orang, benda/ suatu hal yang didalamnya dapat diperoleh atau dapat memberikan informasi. Yang dimaksud populasi disini adalah seluruh karyawan Al-Fityan School Kabupaten Gowa yang berjumlah 56 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian yang diambil dari populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Non-Probability Sampling*. Menurut Sugiyono, (2006:44) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan bagi elemen diluar populasi untuk dijadikan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:73). Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan diberbagai kalangan usia dan latar belakang yang berbeda-beda, dalam hal ini jumlah populasi seluruhnya akan menjadi sampel, berhubung karena karyawan di yayasan Al Fityan terbatas, jadi peneliti fokus sama karyawan saja yakni berjumlah 56 orang.

### C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif, Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari Yayasan Al-Fityan School Gowa yang berupa angka-angka dan laporan-laporan seperti perkembangan jumlah Karyawan dan jenis tenaga kerja.

#### 2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya (Indriantoro dan Supomo, 1999). Dalam hal ini data primer berupa hasil pengisian kuesioner oleh karyawan Yayasan Al-fityan School Gowa .

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain) dan sifatnya saling melengkapi. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber dan

digunakan untuk menunjang informasi yang di perlukan dalam kajian yang berupa sumber pustaka yang dapat mendukung penulisan penelitian serta diperoleh dari literature yang relevan dari permasalahan, sebagai dasar pemahaman terhadap obyek penelitian dan untuk menganalisisnya secara tepat masalah yang akan dibahas khususnya jumlah tenaga kerja, prosedur seleksi dan lain-lain.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Proses pengumpulan data melalui penelitian pustaka (*library research*) dan penelitian lapang (*field research*) guna memecahkan masalah yang timbul dalam pembahasan ini, sebagai berikut :

1. Penelitian pustaka (*library research*), yang dimaksud disini adalah salah satu cara pengumpulan data yang bersifat teoritis, berdasarkan literatur yang berkaitan dengan obyek penelitian. Kegunaan metode ini digunakan dalam dua bentuk yaitu:

- a. Kutipan langsung, yaitu penulis mengutip dari bahan referensi yang berkaitan dengan pembahasan tanpa mengubah redaksi kalimat, isi, serta makna.
- b. Kutipan tidak langsung yaitu mengutip dari bahan referensi yang berkaitan dengan pembahasan dalam bentuk ikhtisar, uraian atau ulasan sehingga terkadang terdapat perbedaan dengan konsep aslinya, namun tidak mengubah ataupun mengurangi makna dari tujuan yang dimaksudkan (Cholid Narbuko, 2007:70).

2. Penelitian lapang (*field research*), adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini dengan meninjau langsung objek penelitian. Untuk hal tersebut, maka penulis mengadakan :

- a. Teknik observasi, dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dalam proses kegiatan pengolahan data mengenai kebijaksanaan seleksi yang diterapkan pada yayasan.
- b. Kuesioner, yaitu Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 1998: 139). Kuesioner didesain sedemikian rupa sehingga diharapkan semua responden dapat menjawab semua pertanyaan. Kuesioner yang dibagikan disertai surat permohonan pengisian kuesioner dan penjelasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert dengan jawaban bertingkat dalam lima kategori mulai dari penilaian sangat setuju sampai penilaian yang sangat tidak setuju. Selain itu dalam kuesioner penelitian ini juga terdapat pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan data diri serta data-data demografis responden.
- c. Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 1998:234). Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum perusahaan/ obyek yang diteliti. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mempelajari atau mengutip arsip-arsip dan catatan-catatan yang ada pada obyek yang diteliti.

### E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dikemukakan dalam tabel berikut :

**Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel dan Indikator**

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono, 2006:161).	1. Toleransi 2. Rasa Peduli 3. Spritual Religius
2	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78).	1. Gaji 2. Promosi 3. Hubungan Internal

## F. Metode Analisis Data

1. Metode Analisis Regresi Linear Sederhana, penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Koefisien regresi a

X = Gaya Kepemimpinan

b = Koefisien regresi b

2. Pengujian Hipotesis.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji Parsial (Uji t). Uji – t atau dikenal dengan uji parsial adalah pengujian pengaruh masing-masing variabel gaya kepemimpinan (x) terhadap kepuasan kerja karyawan dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan tertentu. Apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak, berarti hipotesis diterima.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Sejarah Singkat Berdirinya Al-Fityan School Kabupaten Gowa**

Al-Fityan School Kabupaten Gowa mulai dirintis pada akhir tahun 2007 bermula dari pencarian lokasi yang dipandang strategis untuk mendirikan sebuah lembaga pendidikan Islam modern dalam membantu pemenuhan kebutuhan masyarakat akan lembaga pendidikan yang berkualitas di Sulawesi Selatan. Setelah melalui proses pencarian lokasi yang dimaksud sekitar kurang lebih empat bulan, diperoleh informasi adanya lokasi tanah siap bangun yang terletak di jalan Pallantikang Sungguminasa Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan. Setelah proses pengadaan lokasi tersebut selesai berdasarkan aturan yang berlaku, maka selanjutnya pada bulan desember tahun 2007 perencanaan pembangunan gedung Al-Fityan School Kabupaten Gowa mulai diproses, dimulai dengan pengajuan permohonan usaha pembangunan dan pengelolaan gedung oleh PT.WISDOM PROPERTI MANAGEMENT kepada BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL provinsi Sulawesi Selatan, dan dalam kurun waktu satu bulan surat persetujuan dimaksud telah dikeluarkan oleh Pemerintah. Setelah seluruh proses dan mekanisme yang sah menurut aturan dan ketentuan yang berlaku terpenuhi, maka pada awal tahun 2008 dimulailah pembangunan

gedung Al-Fityan School Kabupaten Gowa, yang sebelumnya bernama Al-Fityan School Makassar.

Sekolah ini diresmikan penggunaannya pada tgl 13 juni 2009 oleh yang mulia Duta Besar Kuwait untuk Indonesia Faisal Sulaiman Al Musailleem, yang turut dihadiri oleh Gubernur Sulawesi Selatan Bapak Dr. H. Syahrul Yasin Limpo, SH, MH, MSi, bersama Bupati Kabupaten Gowa Bapak H. Ikhsan Yasin Limpo, SH. Namun, pada <sup>27</sup> ga memperoleh informasi dan menjadi catatan penting dalam sejarah berdirinya Al-Fityan School Kabupaten Gowa, bahwa berdirinya Al-Fityan School Kabupaten Gowa itu, tidak serta merta terwujud tanpa ada pihak yang memiliki kapasitas berpikir dan berinisiatif untuk itu. Dalam kaitan ini, informasi dan data otentik yang penulis peroleh dari dokumentasi dan dari responden menyatakan bahwa berdirinya Al-Fityan School Kabupaten Gowa berawal dari pemikiran, gagasan dan inisiatif seorang akademisi dan praktisi pendidikan dan dakwah di Sulawesi Selatan, yaitu Bapak Dr. H. Hasanna Lawang, Lc, M.Ei, yang saat itu memiliki relasi dan kerjasama dengan sebuah yayasan di Jakarta yaitu YAYASAN ISLAH BINA UMAT yang berkiprah di bidang sosial dan pendidikan.

Merespon kebutuhan masyarakat di Sulawesi Selatan akan lembaga pendidikan yang berkualitas, maka dari beliau lahirlah pemikiran dan gagasan untuk mendirikan Al-Fityan School di Makassar, dimana sebelumnya telah berdiri Al-Fityan School di beberapa wilayah provinsi lain di Indonesia seperti; Al-Fityan School Aceh, Medan dan Tangerang melalui fasilitasi yayasan Islah Bina Umat tersebut. Pada tahun 2007, Bapak Hasanna melalui fasilitasi yayasan Islah, bertemu dan berbincang dengan

Direktur yayasan tersebut terkait ide, pemikiran dan gagasan mendirikan Al-Fityan School di Makassar dan saat itu gagasan beliau langsung mendapat respon positif dari Direktur yayasan Islah Bina Umat di Jakarta dan bersedia memfasilitasi gagasan tersebut. Al-Fityan School Kabupaten Gowa memulai proses kegiatan belajar mengajar dengan mulai menerima anak didik untuk level taman kanak-kanak (TK) dan sekolah dasar (SD), dan saat itu bapak Dr. H. Hasanna Lawang, Lc, M.Ei mendapat amanah sebagai Direktur yayasan Al-Fityan School Makassar, yang kemudian berubah nama menjadi Al-Fityan School Kabupaten Gowa.

#### **B. Status dan Nama Al-Fityan School Gowa**

Al-Fityan School Kabupaten Gowa yang sebelumnya bernama Al Fityan School Makassar adalah lembaga Pendidikan Islam Modern yang lebih dikenal dengan nama Sekolah Islam Terpadu (SIT), karena sistemnya memadukan antara kurikulum DIKNAS dengan kurikulum khusus yang dirancang sendiri oleh Al-Fityan School sesuai visi misi dan target yang ingin dicapai. Al-Fityan School Kabupaten Gowa adalah lembaga pendidikan swasta yang bernaung dibawa sebuah yayasan yaitu yayasan Al-Fityan School yang berkantor pusat di Jakarta dan membawahi beberapa cabang dengan system manajemen terpusat.

Penulis memperoleh keterangan bahwa pada awal berdirinya Al-Fityan School Kabupaten Gowa, semula bernama Al-Fityan School Makasar berdasarkan filosofi bahwa Makassar adalah sebuah nilai peradaban di Sulawesi Selatan dan bukan dimaksudkan sebagai nama dari suatu tempat. Dengan menggunakan nama Makassar maka dimaksudkan bahwa Al-Fityan School yang ada di Sulawesi selatan menjadi ikon bagi nilai peradaban

Makassar yang merupakan ikon peradaban Sulawesi Selatan. Namun, belakangan, pemerintah kabupaten Gowa memberikan masukan agar nama sekolah berganti sesuai dengan lokasi berdirinya, dan akhirnya nama Al-Fityan School Makassar berubah menjadi Al-Fityan School Kabupaten Gowa.

### **C. Visi dan Misi Al-Fityan School Kabupaten Gowa**

#### **1. VISI**

Menjadi Lembaga Pendidikan Yang Terdepan Dan Unggul Dalam Pengajaran, Pendidikan Dan Administrasi Se-Indonesia.

#### **2. MISI**

- a. Menyelenggarakan system pendidikan sesuai standar ISO 9001:2015
- b. Menyelenggarakan pendidikan integral yang berorientasi pada akhlak mulia
- c. Meningkatkan mutu sarana dan prasarana pendidikan
- d. Membangun kemitraan dengan orang tua, masyarakat dan lembaga terkait
- e. Meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai standar SIT, nasional dan internasional
- f. Melaksanakan kurikulum terpadu sesuai standar nasional dan SIT khas Al Fityan
- g. Melaksanakan KBM yang dapat mengembangkan bakat-bakat pribadi yang inovatif, kreatif, mandiri dan memiliki jiwa kepemimpinan serta peduli terhadap sesama
- h. Mempersiapkan pelajar yang memiliki keseimbangan dzikir, fikir dan amal sholeh

- i. Mempersiapkan pelajar yang memiliki pengetahuan kontemporer dan menguasai teknologi serta mampu bersaing dalam kompetisi pada bidang akademik dan non akademik di tingkat nasional dan internasional.
- j. Menyelenggarakan administrasi keuangan sesuai pernyataan standar Akuntansi Keuangan (PSAK) yang berlaku.

### **3. Kebijakan Mutu**

Pimpinan berserta seluruh staf yayasan bertekad untuk menjadikan yayasan Al Fityan School Gowa sebagai lembaga pendidikan terdepan dan unggul dengan cara :

- a. Menerapkan proses pembelajaran sesuai standar SMM ISO 9001:2015 dengan berbasis pada kepuasan pelanggan dan pihak-pihak terkait.
- b. Menerapkan sistem peningkatan kualitas Guru/Pegawai yang berbasis kompetensi, Sistem Administrasi yang efektif dan efisien dan Tamatan yang berkaidah lurus, beribadah yang benar dan berakhlak mulia serta pengetahuan luas berbasis Al Qur'an dan Sunnah.
- c. Mematuhi peraturan perundangan yang berlaku dan focus pada peningkatan yang berkelanjutan dalam proses Organisasi.

#### ➤ KARAKTERISTIK

- a. Menjadikan Islam sebagai landasan filosofis dan operasional dalam penyelenggaraannya.
- b. Mengintegrasikan nilai dan pesan Islam sebagai ruh dalam setiap kegiatan sekolah .
- c. Mengintegrasikan nilai kaunyah (ciptaan Allah berupa alam nyata) dan qauliyah (kalam Allah berupa Alqur'an) dalam bangun kurikulum

- d. Menerapkan dan mengembangkan metode pembelajaran untuk mencapai optimalisasi proses belajarmengajar
- e. Mengedepankan qudwah hasanah dalam membentuk karakter peserta didik
- f. Menumbuhkan bi-ah solihah dalam iklim dan lingkungan sekolah; menumbuhkan kemaslahatan dan meniadakan kemaksiatan dan kemungkaran.
- g. Melibatkan peranserta orangtua dan masyarakat dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan.
- h. Mengutamakan nilai ukhuwwah dalam semua interaksi antar warga sekolah, dan memupuk sikap peduli terhadap sesama.
- i. Membangun budaya rawat, resik, rapih, runut, ringkas, sehat dan asri.
- j. Menjamin seluruh proses kegiatan sekolah untuk selalu berorientasi pada mutu terbaik.

#### ➤ TUJUAN PEMBENTUKAN KARAKTER SISWA

Aqidah yang Bersih (Salimul Aqidah), Ibadah yang Benar (Shahihul Ibadah), Pribadi yang matang (Matinul Khuluq, Mandiri (Qadirun Alal Kasbi), Cerdas dan Berpengetahuan (Mutsaqqaful Fikri), Sehat dan Kuat (Qawiyul Jismi), Bersungguh-sungguh dan Disiplin (Mujahidun Linafsihi), Tertib dan cermat (Munazhzhom Fi Syu'unihi), Efisien mengatur waktu (Harisun' Alawaqtih), berguna bagi yang lain (NafiunLighoirihi).

#### ➤ PRINSIP PEMBELAJARAN

- a. Berpusat Pada Siswa
- b. Mengembangkan Kemampuan Sosial

- c. Mengembangkan keingintahuan,Imajinasi, dan Fitrah Bertuhan dan belajar dengan melakukan
- d. Mengembangkan Keterampilan Pemecahan Masalah
- e. Mengembangkan Kreatifitas siswa
- f. Mengembangkan kemampuan Menggunakan Ilmu dan teknologi
- g. Menumbuhkan Kesadaran Sebagai Warga Negara Yang Baik
- h. Belajar Sepanjang Hayat
- i. Perpaduan Kompetisi, Kerjasama, dan Solidaritas
- j. Belajar membaca Al qur'an dalam kelompok kecil sehingga lebih fokus dan cepat mahir, 1 guru 10 siswa,dibagi berdasarkan kemampuan.

➤ TARGET KOMPETENSI KELULUSAN

- a. Nilai Ujian Nasional minimal 7,0 setiap mata pelajaran
- b. Shalat tanpa diperintah
- c. Berpakaian Islami dalam kehidupan sehari-hari
- d. Santun dalam bertutur dan berperilaku
- e. Tilawah al Qur'an setiap hari tanpa diperintah, dengan bacaan yang benar
- f. .Minimal hafal 1 Juz Al Qur'an yaitu Juz 30
- g. Terampil dalam membaca dan menulis & berkomunikasi lisan bahasa Arab- Inggris yang dasar.
- h. Terbiasa melakukan pola hidup sehat
- i. Memiliki apresiasi seni Islami
- j. Mampu bersaing dalam bidang akademis dan non akedemis pada tingkat daerah dan nasional.

➤ KURIKULUM

Kurikulum Al Fityan School adalah kurikulum terpadu yang mengintegrasikan pendidikan agama, umum dan keterampilan kecakapan hidup (life skill). Secara umum kurikulum Al Fityan School memuat :KURIKULUM DIKNAS dengan pendekatan bahwa semua bidang studi adalah inspirasi dari Islam sebagai rahmatan lil alamiin.

KURIKULUM KHAS AL FITYAN dalam wujud pendidikan dan pengajaran Al Qur'an (tahsin dan tahfizh), bahasa Arab (tulis, baca dan (muhadasah/percakapan), praktik ibadah (wudhu', sholat, fardu kifayah, bahasa Inggris (tulis, baca dan conversation/percakapan) serta komputer.

➤ PROGRAM EKSTRA KURIKULER

- a. Program reguler: Pramuka, out bound, melukis, pidato bahasa arab & inggris , beladiri , saint club, arabic club, english club, tahfizd club, futsal club.nasyid club.kunjungan belajar, sempoa, bimbel khusus. Cabang lain akan dibuka jika ada permohonan siswa minimal 15 orang.
- b. Program Khusus : PHBI (Maulid, Isra' Mi'raj, Tahun Baru Islam), Pesantren Ramadhan, PHBN (HUT RI, HUT PGRI, Hari Pendidikan, Hari Ibu) Market Day, Outbond Bersama Keluarga.

➤ PROGRAM KHUSUS

- a. Program Kerohanian Islam :Mentoring Guru dan Siswa, MABIT ( Malam Bina Iman dan Taqwa )
- b. Program SUN (Sukses Ujian Nasional) : Bimbel & Try Out
- c. Program GDS (Gerakan Disiplin Sekolah) dan Kreatifitas : Ayo membaca Al Qur'an dan do'a – do,a setiap hari, Ayo Membaca, Menulis dan Berhitung, Ayo menghafal 1 kosa kata Arab-Inggris setiap hari, Upacara

Bendera / Apel Senin Pagi , Sanitasi ( Jum'at bersih ), Majalah Dinding, Senam Sehat setiap Selasa & Kamis pagi, Ayo Bersihkan kelas sebelum pulang.

➤ KUALIFIKASI GURU

- a. Jenjang pendidikan S-1, alumni PTN dalam dan luar negeri, beberapa guru Al Qur'an adalah Hafizd Qur'an dan telah diseleksi dengan ketat.
- b. Mampu membaca Al Qur'an dengan baik
- c. Memiliki kepribadian Islami yang terafikasi dalam perkataan dan perbuatan
- d. Profesional, muda dan bersemangat untuk maju.
- e. Mendapatkan pembinaan untuk menjadi guru profesional secara berkelanjutan melalui pelatihan, seminar dan studi banding.

➤ FASILITAS KAMI

- a. RUANG BELAJAR gedung sekolah 3 lantai milik sendiri dan fasilitas pendukungnya. Setiap kelas maximum 30 orang, Perpustakaan dengan + 1000 judul buku dilengkapi fasilitas multimedia audio-visual. Laboratorium saint, Laboratorium Komputer terkoneksi internet, Laboratorium Praktek Menjahit,
- b. Penunjang ruang makan/kantin, Ruang Bimbingan dan Penyuluhan (BP), Ruang hall/aula, Gedung Mesjid dan Lapangan olah raga.

➤ TATA TERTIB DAN SANKSI

- a. Tata tertib sekolah disusun oleh sekolah dengan meminta persetujuan komite sekolah setiap awal tahun ajaran.
- b. Tata tertib sekolah disosialisasikan kepada seluruh siswa, guru, orang tua/wali siswa dan dimuat pada buku penghubung siswa.

- c. Sanksi terhadap pelanggaran tata tertib adalah sanksi-sanksi yang sifatnya mendidik dan wajar serta melarang sanksi yang bersifat fisik dan kekerasan. Khusus pelanggaran berat seperti memakai narkoba, zina, mencuri maka siswa akan dikeluarkan dengan tidak hormat.
- d. Guru yang memberlakukan sanksi fisik atau kekerasan akan ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku oleh pimpinan sekolah

➤ **PEMBIAYAAN**

Biaya operasional sekolah berasal dari :

- a. OrangTua/Wali siswa dalam bentuk: Biaya pendaftaran, biaya SPP bulanan, biaya ekstrakurikuler tahunan, biaya perawatan gedung, biaya buku teks pelajaran (fleksibel; jika beli via sekolah), biaya catering (fleksibel; jika pesan via sekolah), infaq suka rela Informasi jumlah dan teknis pembayaran dapat diperoleh di bagian keuangan.
- b. Dana BOS Reguler dan BOS Buku dari pemerintah
- c. Infaq sukarela dari masyarakat yang tidak mengikat.

➤ **WAKTU KEGIATAN SEKOLAH**

Senin – Jum'at : Kedatangan : 07.00 WIB (SDIT-SMPIT-SMAIT), 07.30 WIB (TKIT)

Kepulangan : 12.00 WIB (TKIT), 14.30 WIB kelas I & II SDIT, 15.00 WIB kelas III SDIT, 16.00 WIB (bakda sholat ashar berjamaah) kelas IV – XII

**D. Job Deskripsi**

**1. Direktur**

- a. Mewakili kantor pusat dalam urusan luar yang berhubungan dengan pemerintah dan swasta
- b. Menandatangani dan mensortir semua surat yang keluar dari cabang

- c. Mengirim setiap file yang diminta oleh kantor pusat
- d. Mengawasi semua pelaksanaan semua program kantor pusat dan cabang
  - e. Memperbarui semua undang-undang administrative internal dan membantu dalam menangani semua urusan dan meningkatkan agenda pelaksanaan yang sesuai dengan garis umum strategi yang diberlakukan kantor pusat
  - f. Mengesahkan semua permintaan pengadaan alat dan perabota untuk perbaikan jalannya pekerjaan sesuai dengan badget anggaran yang tersedia
  - g. Mengevaluasi laporan keuangan dari setiap unit dan bagian keuangan serta mengesahkannya.
  - h. Mengevaluasi dan memeriksa bagian administrasi dalam mengadakan arsip dan dokumen cabang
  - i. Mengevaluasi administrasi unit sekolah dua kali dalam setahun
  - j. Membimbing dalam mempersiapkan laporan tarbawi tiap empat bulan
  - k. Membimbing dan mempersiapkan laporan keuangan tiap empat bulan
  - l. Mempersiapkan perkiraan anggaran tahun ajaran baru pada bulan januari setiap tahunnya
  - m. Memaparkan perkiraan anggaran cabang pada muktamar umum
  - n. Menerima berkas perkiraan anggaran dan program tahunan setelah disetujui kantor pusat
  - o. Menentukan arah pengembangan dan haluan cabang

- p. Menyiapkan rencana pengembangan cabang untuk lima tahun kedepan
- q. Mengawasi upaya pengembangan dana di dalam dan luar kompleks untuk digunakan sebagai salah satu sumber pemasukan
- r. Menjalin hubungan baik dengan masyarakat disekitar kompleks
- s. Mengundang pegawai pemerintahan, ulama dan tokoh masyarakat dalam kegiatan yang dilakukan cabang
- t. Penanggung jawab umum bagi semua guru dan pegawai cabang
- u. Memimpin rapat majelis Idarah

## **2. Wakil Direktur**

- a. Menggantikan posisi direktur cabang jika berhalangan hadir atau cuti
- b. Anggota majelis Idarah
- c. Turut dalam membentuk panitia kegiatan disemua unit sekolah Al-Fityan
- d. Turut dalam memperbarui aturan dan undang-undang administrasi internal yang membantu dalam menangani semua urusan dan meningkatkan agenda pelaksanaan yang sesuai dengan garis umum strategi yang diberlakukan kantor pusat
- e. Turut dalam mengevaluasi dana yang tersedia dalam kas dan memisahkannya di akhir pecan dan menyiapkan catatannya
- f. Turut dalam menyiapkan perkiraan anggaran tahun ajaran baru pada bulan januari setiap tahunnya
- g. Membuat rencana meningkatkan kemampuan karyawan
- h. Turut dalam mengevaluasi pekerjaan karyawan

- i. Memimpin briefing karyawan setiap hari selasa-jum'at
- j. Mengevaluasi jalannya kelas-kelas sekurang-kurangnya satu kali dalam sehari
- k. Mengevaluasi rapat pekanan unit secara bergilir
- l. Mendata semua hak milik dan perabotan cabang
- m. Merawat dan menjaga semua perabotan cabang
- n. Membuat aturan peminjaman dan penyewaan hak milik dan perabotan yang ada di cabang

### 3. Penasehat

- a. Menjadi anggota majelis idarah di Al-Fityan cabang
- b. Memberikan penyuluhan dan saran
- c. Berkonsultasi dengan Direktur Al-Fityan Cabang saat melakukan pengangkatan, mutasi atau pergantian karyawan
- d. Menghadiri setiap rapat dan acara yang diselenggarakan oleh Al-Fitya Cabang
- e. Memantau dan mengunjungi Al-Fityan cabang sewaktu-waktu dan membuat catatan dan rekomendasi serta menyampaikannya dalam rapat berkala *majelis idarah*, atau menyerahkannya langsung kepada Direktur Al-Fityan Cabang untuk ditindak lanjuti.
- f. Berhak meminta informasi mengenai hal-hal yang berkaitan keuangan, administrasi, atau pengajaran di Al-Fityan Cabang, atau orang-orang yang bekerja di Al-Fityan Cabang, hal itu dilakukan ketika rapat bersama *majelis idarah*
- g. Memberikan nasehat dan ikut serta menyelesaikan persoalan Administrasi, pendidikan dan pengajaran di Al-Fityan Cabang

**4. Akunting**

- a. Menyusun RAPBS (rencana anggaran pembelanjaan sekolah)
- b. Membuat laporan keuangan untuk dikirim ke kantor pusat Al Fityan
- c. Mensahkan setiap proposal yang masuk
- d. Mengelola keuangan sekolah
- e. Ikut dalam rapat BPH (badan pengurus harian)
- f. Mengaudit laporan keuangan di semua unit yang ada di cabang

**5. Musyrif Tarbawi :**

- a. Menjadi anggota dalam dewan pengurus harian cabang
- b. Mengevaluasi pelaksanaan program acara dan kegiatan dalam dan luar komplek
- c. Turut serta dalam mengunjungi guru-guru dalam kelas dengan koordinasi bersama direktur cabang dan kepala sekolah; khususnya dalam materi bahasa Arab, Pendidikan Islam dan Al-Qur'an
- d. Menyiapkan laporan berkala program pembelajaran khusus yayasan Al-Fityan dan mengajukannya kedirektur cabang.
- e. Memeriksa seberapa jauh pelaksanaan tujuan pendidikan yang dilaksanakan dari berbagai macam kegiatan sesuai dengan program
- f. Berkontribusi dalam meningkatkan tingkat pelaksanaan sekolah secara umum dan bahasa Arab dan pendidikan islam pada khususnya.

- g. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pendidikan siswa,yatim dan para pegawai yayasan.
- h. Mengajar 12 jam perpekan (SMP dan SMA), berkomunikasi dengan bahasa Arab dan mendorong para guru dan siswa untuk berkomunikasi denganya
- i. Turut serta dalam mengevaluasi pelaksanaan tugas musyrif asrama.

#### **6. Sekretaris:**

- a. Mendokumentasikan seluruh arsip dan surat menyurat
- b. Membantu direktur dalam hal administrasi yayasan
- c. Bertanggung jawab dalam hal persuratan di yayasan
- d. Membantu direktur dqalam melaksanakan tugasnya
- e. Sebagai mediator dengan guru
- f. Penerima tamu

#### **7. Dompot Sosial**

- a. Memimpin breafing pagi sebelum bekerja
- b. Mengarahkan pelaksanaan tugas harian kepada sekretaris dan staff
- c. Melakukan koordinasi dengan pimpinan DS pusat secara kontinyu dalam pelaksanaan program kerja dan hal urgen lain.
- d. Membangun komunikasi yang baik dengan para donator/ orangtua Afisgo dalam rangka meningkatkan pendapatan DS Afisgo
- e. Melakukan kunjungan ketempat-tempat yang menjalankan wakaf produktif bersama sekretaris DS

- f. Membangun relasi keluar untuk mencari peluang kerjasama dengan perusahaan dalam rangka pengelolaan dana CSR termasuk para pengusaha.

## **8. Kepala Bagian Mutu dan SDM**

Tugas dan Tanggung Jawab :

- a. Memastikan manajemen Mutu 9001 : 2015 berjalan dengan baik
- b. Menyusun strategi dan kebijakan terkait pengelolaan SDM di lingkup cabang berdasarkan strategi jangka panjang dan jangka pendek yang telah ditetapkan Yayasan pusat.
- c. Menyusun rencana kerja dan anggaran bagiannya sesuai dengan strategi, kebijakan dan sistem SDM yang telah ditetapkan
- d. Melakukan monitoring, implementasi, kontrol serta evaluasi terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan SDM
- e. Melakukan monitoring, implementasi, kontrol serta evaluasi terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan rekrutmen
- f. Melakukan monitoring, implementasi, kontrol serta evaluasi terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan Pengembangan Karyawan
- g. Melakukan tindak lanjut terhadap terhadap hasil penilaian Kinerja karyawan.
- h. Memastikan audit internal berjalan sesuai rencana.
- i. Bertanggung jawab terhadap semua dokumen ISO yang ada dalam lingkup Al-Fityan Cabang
- j. Berkoordinasi dengan Kepala unit terkait dengan manajemen Mutu dan SDM

### **9. Kepala Sekolah:**

- a. Sebagai perwakilan dari sekolah untuk menyelesaikan hal-hal diluar sekolah baik instansi negeri maupun swasta
- b. Menjalankan fungsi (Education, managerial, administration and supervision)
- c. Mengorganisir serta mengkoordinir serta membina kegiatan pendidikan yang dilaksanakan oleh guru
- d. Mengevaluasi dan mengawasi kegiatan pendidikan di sekolah
- e. Berusaha menyelesaikan hambatan proses belajar mengajar
- f. Berusaha datang lebih awal dan pulang lebih akhir
- g. Memimpin rapat pekanan, rapat control dan pembinaan di sekolah, melakukan sharing dan brainstorming
- h. Mengikuti rapat divisi dan rapat koorditanor
- i. Mengikuti rapat divisi dengan pihak yayasan
- j. Evaluasi hasil kerja kegiatan harian dan pekanan
- k. Membuat laporan bulanan kepada direktur sekolah dan yayasan

### **E. Peraturan Kepegawaian Di Komplek AI Fityan**

#### **1. Tujuan Peraturan Pegawai**

- a. Sebagai dasar pelaksanaan kerja di Komplek AI-Fityan
- b. Menjelaskan hak dan kewajiban antara Komplek AI-Fityan dan para pegawainya sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis
- c. Menjamin terwujudnya keadilan, kesejahteraan dan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai.

## **2. Kewajiban Pegawai**

- a. Memenuhi Peraturan Kepegawaian dan peraturan-peraturan lain yang berlaku di Yayasan
- b. Pegawai Tetap bekerja sedikitnya 40 jam sepekan dari Senin hingga Sabtu
- c. Tenaga kependidikan hadir ditempat kerja sesuai peraturan
- d. Melaksanakan tugasnya dengan jujur dan amanah
- e. Menjaga Rahasia Yayasan
- f. Meminta izin kepada atasan langsungnya bila hendak meninggalkan tempat kerja(keluar Komplek) dengan mengisi Formulir izin keluar
- g. Menjalin kerja sama yang baik dengan pengurus komplek dan tim kerjanya

## **3. Hak-hak Pegawai**

- a. Mendapatkan gaji bulanan yang dibayarkan diakhir bulan
- b. Diikutsertakan dalam BPJS ketenagakerjaan setelah menjadi pegawai Tetap (2 Tahun) dan BPJS Kesehatan setelah lulus masa percobaan
- c. Mendapatkan penghargaan akhir masa kerja bagi pegawai tetap
- d. Mendapatkan hak cuti

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Al Fityan School Gowa. Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berstatus GTY sebanyak 56. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan jabatan yang dapat diuraikan sebagai berikut.

##### a. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 di bawah ini:

**Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	26	46.4	46.4	46.4
Perempuan	30	53.6	53.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah dari Kuesioner (Mei 2017)

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang merupakan Karyawan Yayasan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 orang (46,4%) dan perempuan sebanyak 30 orang (53,6%).

### b. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sedangkan distribusi respond<sup>46</sup> asarkan tingkat pendidikan karyawan dapat dilihat pada table 5.2 berikut :

**Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S2	5	8.9	8.9	8.9
S1	40	71.4	71.4	80.4
SMA	11	19.6	19.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah dari kuesioner (Mei 2017)

Berdasarkan tingkat pendidikan, dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang merupakan karyawan Yayasan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa mempunyai tingkat pendidikan S2, yaitu sebanyak 5 orang (8,9%), dan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 40 orang (71,4%) sedangkan SMA sebanyak 11 orang (19,6%).

### c. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

Sedangkan distribusi responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut :

**Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ADMIN	10	17.9	17.9	17.9
BENDAHARA	1	1.8	1.8	19.6
KASIR	2	3.6	3.6	23.2
KTU	1	1.8	1.8	25.0
SEKRETARIS	1	1.8	1.8	26.8
STAF TU	41	73.2	73.2	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dari kuesioner (Mei 2017).

Berdasarkan jabatan, dari tabel di atas menunjukkan bahwa untuk jabatan Admin dijabat 10 orang (17,9%), jabatan Bendahara dijabat 1 orang (1,8%), jabatan Kasir dijabat 2 orang (3,6%), jabatan KTU dijabat 1 orang (1,8%), jabatan Sekretaris dijabat 1 orang (1,8%), untuk jabatan Staf TU dijabat 41 orang (73,2%).

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa responden penelitian ini adalah karyawan Yayasan yang diambil secara random sampling dengan jumlah 56 responden.

Peneliti menetapkan skala pengukuran dengan menggunakan skala likert, dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut :

**Tabel 5.4. Skala Likert**

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### a) Variabel Gaya Kepemimpinan

Rekapitulasi frekuensi tanggapan responden pada tabel 5.5 berikut ini menggambarkan Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan Yayasan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa. Data distribusi frekuensi tanggapan responden tentang Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.5. Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan**

No	Item	Frekuensi					Persentase ( % )				
		STS	TS	CS	S	SS	STS	TS	CS	S	SS
1	Kuesioner Nomor 1	0	0	0	8	48	0	0	0	14,3	85,7
2	Kuesioner Nomor 2	0	0	10	36	10	0	0	17,9	64,3	17,9
3	Kuesioner Nomor 3	0	0	10	16	30	0	0	17,9	28,6	53,6
4	Kuesioner Nomor 4	0	0	7	28	21	0	0	12,5	50,0	37,5
5	Kuesioner Nomor 5	0	0	15	29	12	0	0	26,8	51,8	21,4
6	Kuesioner Nomor 6	0	0	9	18	29	0	0	16,1	32,1	51,8

Sumber : Data diolah dari kuesioner (Mei 2017)

Berdasarkan tabel 5.5 dapat dilihat bahwa 85,7% responden menyatakan sangat setuju dan 14,3% responden menyatakan setuju, atas pernyataan bahwa Pemimpin memberikan toleransi kepada bawahan untuk melakukan ibadah.

Tanggapan pada item ke dua dapat dilihat bahwa 17,9% responden menyatakan sangat setuju, 64,3% responden menyatakan setuju, dan 17,9% responden menyatakan cukup setuju, atas pernyataan bahwa Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.

Tanggapan pada item ketiga atas pernyataan bahwa Pemimpin selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada anggota, dapat dilihat bahwa 53,6% responden menyatakan sangat setuju, 28,6% responden menyatakan setuju, sedangkan 17,9% responden menyatakan cukup setuju.

Pada item ke empat dapat dilihat bahwa 37,5% responden menyatakan sangat setuju, 50,0% responden menyatakan setuju, 12,5% responden menyatakan cukup setuju, atas Pimpinan saya mempertimbangkan perasaan pribadi bawahan sebelum bertindak.

Item ke lima dapat dilihat bahwa 21,4% responden menyatakan sangat setuju, 21,8% responden menyatakan setuju, dan 26,8% responden menyatakan cukup setuju atas pernyataan bahwa Pimpinan selalu memberi nasehat tentang kinerja kepada bawahan.

Item ke enam dapat dilihat bahwa 51,8% responden menyatakan sangat setuju, 32,1% responden menyatakan setuju, 16,1% responden menyatakan cukup setuju, atas pernyataan bahwa Pemimpin menerapkan nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinannya.

#### b) Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi tentang variabel kinerja karyawan Yayasan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa dapat dijelaskan pada tabel 5.6 sebagai berikut :

**Tabel 5.6. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan**

Sumber : Data Diolah Dari Kuesioner (Mei 2017)

Berdasarkan tabel 5.6 dapat dilihat bahwa 55.4% responden menyatakan

No	Item	Frekuensi					Persentase ( % )				
		STS	TS	CS	S	SS	STS	TS	CS	S	SS
1	Kuesioner Nomor 1	0	0	0	25	31	0	0	0	44,6	55,4
2	Kuesioner Nomor 2	0	0	2	34	20	0	0	3,6	60,7	35,7
3	Kuesioner Nomor 3	0	0	6	29	21	0	0	10,7	51,8	37,5
4	Kuesioner Nomor 4	0	0	3	21	32	0	0	5,4	37,5	57,1
5	Kuesioner Nomor 5	0	0	2	33	21	0	0	3,6	58,9	37,5
6	Kuesioner Nomor 6	0	0	3	31	22	0	0	5,4	55,4	39,3

sangat setuju, 44.6% responden menyatakan setuju, dan 0% responden menyatakan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju, atas pernyataan bahwa perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja saya.

Tanggapan pada item ke dua dapat dilihat bahwa 35,7% responden menyatakan sangat setuju, 60,7% responden menyatakan setuju, 3,6% responden menyatakan cukup setuju, dan 0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, atas pernyataan bahwa saya gaji saya cukup mengingat tanggung jawab yang saya pikul.

Tanggapan pada item ketiga, jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan dipromosikan di perusahaan, dapat dilihat bahwa 37,5% responden menyatakan sangat setuju, 51,8% responden menyatakan setuju, 10,7% responden menyatakan cukup setuju, sedangkan 0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item ke empat dapat dilihat bahwa 57,1% responden menyatakan sangat setuju, 37,5% responden menyatakan setuju, 5,4% responden menyatakan cukup setuju, 0% responden menyatakan cukup setuju dan sangat tidak setuju, atas pernyataan bahwa rekan kerja bisa diajak bekerjasama dengan baik.

Item ke lima dapat dilihat bahwa 37,5% responden menyatakan sangat setuju, 58,9% responden menyatakan setuju, 3,6% responden menyatakan cukup setuju, dan 0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, atas pernyataan bahwa hubungan atasan dengan karyawan sangat baik.

Item ke enam dapat dilihat bahwa 39,3% responden menyatakan sangat setuju, 55,4% responden menyatakan setuju, 5,4% responden menyatakan cukup setuju, sedangkan 0% responden menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju, atas pernyataan bahwa pimpinan perhatian terhadap karyawan.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa maka digunakan pengukuran regresi linear sederhana. Pengolahan data menggunakan program SPSS 23. Hasil olahan data terkait hal ini dapat dilihat pada sejumlah table 5.7 berikut:

**Tabel 5.7. Model Summary(b)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.223 <sup>a</sup>	.050	.032	.27488

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai  $R=0,223$ . Ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan valid dalam menjelaskan adanya pengaruh dengan kepuasan kerja karyawan, yaitu sebesar 22,3%, sisanya sebesar 77,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Yayasan Al-Fityan School Gowa maka dapat dilihat pada uji Anova atau uji F pada tabel 5.8 di bawah ini:

**Tabel 5.8. Hasil Uji t (coefficients)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.467	.642		8.511	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	-.251	.149	-.223	-1.679	.099

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari tabel 5.8 tersebut di atas dapat diketahui persamaan regresi antara variabel X (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) pada Karyawan Yayasan Al-Fityan School Gowa yaitu sebagai berikut :

$$Y = 5,467 + (0,223)X$$

Persamaan regresi di atas memberikan makna bahwa apabila nilai variabel X adalah nol, maka kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 5,467 satuan, sedangkan apabila variabel X (Gaya Kepemimpinan) dinaikkan sebesar satu satuan, maka kinerja pengurus akan meningkat sebesar -0,223 satuan.

Dari tabel 5.8 di atas juga diketahui bahwa nilai t sebesar -1,679 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,099, lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa.

1. Dari hasil penelitian diperoleh regresi linear sederhana yaitu  $Y = 5,467 + (0,223)X$ . ini berarti variabel X (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) pada Karyawan Yayasan Al-Fityan School Gowa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa.
2. Dan dari hasil uji t juga diketahui nilai t sebesar  $-1,679$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,099$ , lebih kecil dari  $0,05$ . Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Yayasan Al-Fityan School Gowa.

## **B. Saran**

1. Kiranya Al-Fityan School dapat lebih kreatif dan inovatif dalam membuat sistem dan aturan yang bisa menghadirkan kepuasan kerja bagi karyawan dengan menerapkan pemberian penghargaan atau apresiasi pada karyawan yang berprestasi.
2. Kiranya Pimpinan Yayasan Al-Fityan School Gowa di Kabupaten Gowa agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya guna mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi agar tercapai dengan baik.
3. Al-Fitya School harus terus menjaga dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang baik, menciptakan atmosfir kebersamaan dan pendistribusian amanah dan tanggung jawab berbasis kompetensi dan dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, H. T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hersey, (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali 1998.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nawawi, Hadari, (2003), *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Gajah Mada Unisity Press.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Keorganisasian* Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujak, Abi. (2000). *Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE.

Tjiptono, Fandy, (2006) *Kepemimpinan*, Malang: Bayu Media.

## KUESIONER

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN YAYASAN AL-FITYAN SCHOOL GOWA DI KABUPATEN GOWA

Bersama ini saya memohon kesediaan saudara untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan, saya sampaikan terima kasih.

#### 1. Identitas Responden

Jenis Kelamin : L / P

Jabatan :

Tingkat Pendidikan :

Masa Kerja :

2. Isilah jawaban berikut sesuai pendapat saudara dengan memberikan tanda *checklist* (  ) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dalam kolom adalah sebagai berikut :

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

No	PERNYATAAN					
A. Variabel Gaya Kepemimpinan		SS	S	CS	TS	STS
1.	Pemimpin memberikan toleransi kepada bawahan untuk melakukan ibadah					
2.	Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan					
3.	Pemimpin selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada anggota					
4.	Pimpinan saya mempertimbangkan perasaan pribadi bawahan sebelum bertindak					
5.	Pimpinan selalu memberi nasehat tentang kinerja kepada bawahan					
6.	Pemimpin menerapkan nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinannya					
B. Variabel Kepuasan Kerja						
1.	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja saya.					
2.	Gaji saya cukup mengingat tanggungjawab yang saya pikul					
3.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan dipromosikan di perusahaan					
4.	Rekan kerja bisa diajak bekerjasama dengan baik					
5.	Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik					
6.	Pimpinan perhatian terhadap karyawan					

Hormat Saya,  
Peneliti

RISNA AZIS  
NIM : 105720397312

EXECUTE.  
 DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.  
 FREQUENCIES VARIABLES=JENISKELAMIN JABATAN TINGKATPENDIDIKAN

**Notes**

Output Created	27-MAY-2017 20:17:03		
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	56	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=JENISKELAMIN JABATAN TINGKATPENDIDIKAN /ORDER=ANALYSIS.		
Resources	Processor Time	00:00:00.00	
	Elapsed Time	00:00:00.00	

/ORDER=ANALYSIS.

**Frequencies**

[DataSet1]

**Statistics**

		JENIS KELAMIN	JABATAN	TINGKAT PENDIDIKAN
N	Valid	56	56	56
	Missing	0	0	0

**Frequency Table**

**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	26	46.4	46.4	46.4
	P	30	53.6	53.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**JABATAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ADMIN	10	17.9	17.9	17.9
	BENDAHARA	1	1.8	1.8	19.6
	KASIR	2	3.6	3.6	23.2
	KTU	1	1.8	1.8	25.0
	SEKRETARIS	1	1.8	1.8	26.8
	STAF TU	41	73.2	73.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**TINGKAT PENDIDIKAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	5	8.9	8.9	8.9
	S1	40	71.4	71.4	80.4
	SMA	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=GK4 GK3 GK4\_A GK5 GK5\_A GK6 KK4 KK3 KK4\_A KK5 KK5\_A  
 KK6  
 /ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

### Notes

Output Created		27-MAY-2017 20:18:50
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=GK4 GK3 GK4_A GK5 GK5_A GK6 KK4 KK3 KK4_A KK5 KK5_A KK6 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

### Statistics

		GK 1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

### GK 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	8	14.3	14.3	14.3
	5.0	48	85.7	85.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

### GK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	10	17.9	17.9	17.9
	4.0	36	64.3	64.3	82.1
	5.0	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**GK3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	10	17.9	17.9	17.9
	4.0	16	28.6	28.6	46.4
	5.0	30	53.6	53.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**GK4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	7	12.5	12.5	12.5
	4.0	28	50.0	50.0	62.5
	5.0	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**GK5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	15	26.8	26.8	26.8
	4.0	29	51.8	51.8	78.6
	5.0	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**GK6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	9	16.1	16.1	16.1
	4.0	18	32.1	32.1	48.2
	5.0	29	51.8	51.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**KK1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	25	44.6	44.6	44.6
	5.0	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**KK2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	2	3.6	3.6	3.6
	4.0	34	60.7	60.7	64.3
	5.0	20	35.7	35.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**KK3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	6	10.7	10.7	10.7
	4.0	29	51.8	51.8	62.5
	5.0	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**KK4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	3	5.4	5.4	5.4
	4.0	21	37.5	37.5	42.9
	5.0	32	57.1	57.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**KK5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	2	3.6	3.6	3.6
	4.0	33	58.9	58.9	62.5
	5.0	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**KK6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	3	5.4	5.4	5.4
	4.0	31	55.4	55.4	60.7
	5.0	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

```

COMPUTE X=GK1 + GK2 + GK3 + GK4 + GK5 + GK6.
VARIABLE LABELS X 'GAYA KEPEMIMPINAN'.
EXECUTE.
COMPUTE Y=KK1 + KK2 + KK3 + KK4 + KK5 + KK6.
VARIABLE LABELS Y 'KEPUASAN KERJA'.
EXECUTE.
CORRELATIONS
/VARIABLES=GK1 GK2 GK3 GK4 GK5 GK6 X
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Correlations						GAYA KEPEMIMPINAN
		GK 1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	
GK 1	Pearson Correlation	1	.000	-.010	-.077	.116	-.147	.178
	Sig. (2-tailed)		1.000	.944	.572	.395	.279	.190
	N	56	56	56	56	56	56	56
GK2	Pearson Correlation	.000	1	-.117	.090	-.043	.000	.364**
	Sig. (2-tailed)	1.000		.390	.508	.752	1.000	.006
	N	56	56	56	56	56	56	56
GK3	Pearson Correlation	-.010	-.117	1	-.247	-.200	.027	.279*
	Sig. (2-tailed)	.944	.390		.067	.140	.844	.038
	N	56	56	56	56	56	56	56
GK4	Pearson Correlation	-.077	.090	-.247	1	.029	.291*	.498**
	Sig. (2-tailed)	.572	.508	.067		.831	.030	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
GK5	Pearson Correlation	.116	-.043	-.200	.029	1	-.102	.337*
	Sig. (2-tailed)	.395	.752	.140	.831		.455	.011
	N	56	56	56	56	56	56	56
GK6	Pearson Correlation	-.147	.000	.027	.291*	-.102	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.279	1.000	.844	.030	.455		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.178	.364**	.279*	.498**	.337*	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.190	.006	.038	.000	.011	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS  
/VARIABLES=KK1 KK2 KK3 KK4 KK5 KK6 Y  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

		Correlations						KEPUASAN KERJA
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	
KK1	Pearson Correlation	1	-.131	.039	.177	.164	.155	.443**
	Sig. (2-tailed)		.335	.775	.191	.227	.254	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56
KK2	Pearson Correlation	-.131	1	.216	-.240	.177	.109	.377**
	Sig. (2-tailed)	.335		.109	.075	.193	.423	.004
	N	56	56	56	56	56	56	56
KK3	Pearson Correlation	.039	.216	1	.057	.201	.093	.586**
	Sig. (2-tailed)	.775	.109		.674	.138	.498	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
KK4	Pearson Correlation	.177	-.240	.057	1	-.046	.112	.381**
	Sig. (2-tailed)	.191	.075	.674		.736	.410	.004
	N	56	56	56	56	56	56	56
KK5	Pearson Correlation	.164	.177	.201	-.046	1	.203	.565**
	Sig. (2-tailed)	.227	.193	.138	.736		.134	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
KK6	Pearson Correlation	.155	.109	.093	.112	.203	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.254	.423	.498	.410	.134		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.443**	.377**	.586**	.381**	.565**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.004	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
RELIABILITY
/VARIABLES=GK1 GK2 GK3 GK4 GK5 GK6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
-.196	6

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

```
RELIABILITY
/VARIABLES=KK1 KK2 KK3 KK4 KK5 KK6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.360	6

```
COMPUTE X=X / 6.
VARIABLE LABELS X 'GAYA KEPEMIMPINAN'.
EXECUTE.
COMPUTE Y=Y / 6.
VARIABLE LABELS Y 'KEPUASAN KERJA'.
EXECUTE.
REGRESSION
```

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/SCATTERPLOT=( *ZPRED , *SRESID)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.

```

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KEPUASAN KERJA	4.3899	.27939	56
GAYA KEPEMIMPINAN	4.2946	.24821	56

### Correlations

		KEPUASAN KERJA	GAYA KEPEMIMPINAN
Pearson Correlation	KEPUASAN KERJA	1.000	-.223
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.223	1.000
Sig. (1-tailed)	KEPUASAN KERJA	.	.049
	GAYA KEPEMIMPINAN	.049	.
N	KEPUASAN KERJA	56	56
	GAYA KEPEMIMPINAN	56	56

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	GAYA KEPEMIMPINAN <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.223 <sup>a</sup>	.050	.032	.27488

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.213	1	.213	2.820	.099 <sup>b</sup>
	Residual	4.080	54	.076		
	Total	4.293	55			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	5.467			.642	
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.251	.149	-.223	-1.679	.099	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	GAYA KEPEMIMPINAN
1	1	1.998	1.000	.00	.00
	2	.002	34.947	1.00	1.00

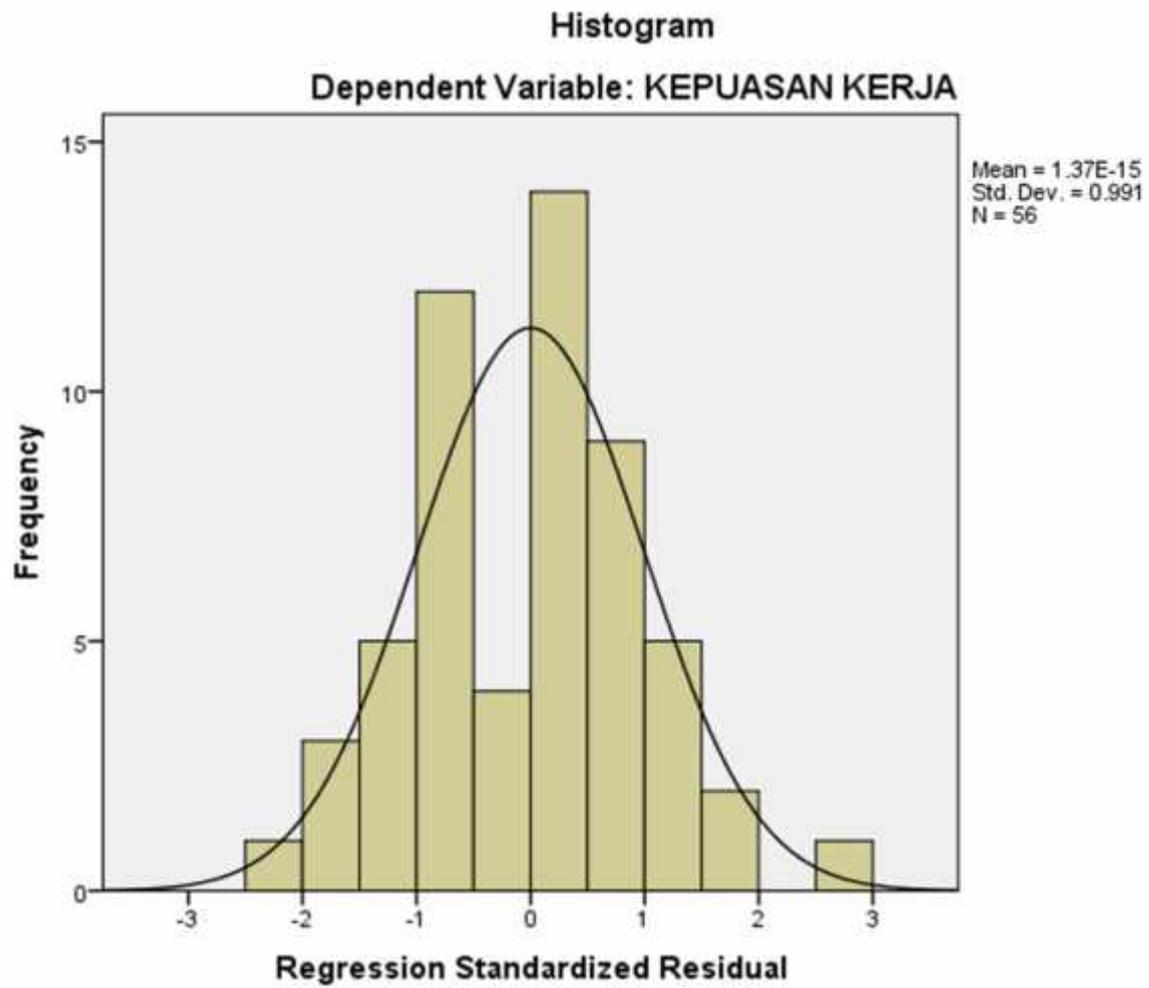
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.2548	4.5892	4.3899	.06224	56
Std. Predicted Value	-2.170	3.202	.000	1.000	56
Standard Error of Predicted Value	.037	.124	.049	.016	56
Adjusted Predicted Value	4.2265	4.5265	4.3872	.06088	56
Residual	-.58864	.70341	.00000	.27237	56
Std. Residual	-2.141	2.559	.000	.991	56
Stud. Residual	-2.166	2.638	.005	1.011	56
Deleted Residual	-.60231	.74728	.00271	.28368	56
Stud. Deleted Residual	-2.246	2.800	.006	1.028	56
Mahal. Distance	.024	10.250	.982	1.624	56
Cook's Distance	.000	.217	.021	.039	56
Centered Leverage Value	.000	.186	.018	.030	56

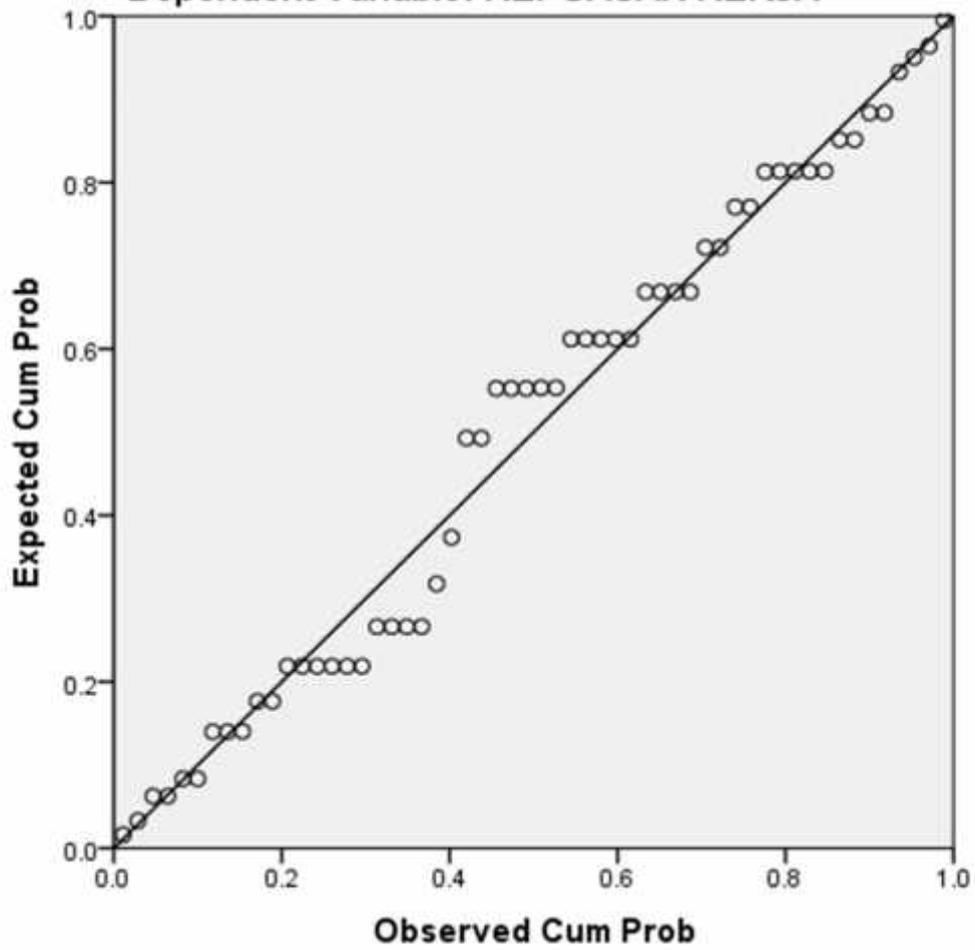
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

## Charts



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: KEPUASAN KERJA**



### Scatterplot

Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

