

**Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Dan
Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru
(Studi Kasus di Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru)**

Muhammad Syaeful Muhaimin*

M. Ridwan Basalamah**

Rahmawati***

muhammadsyaeful236@gmail.com

Abstract

The study aims to find out and analyze the effects of the influence of the headmaster's transformational leadership, the discipline of work, and the teacher's work motivation on teacher satisfaction (case studies at the Insan Permata Lowokwaru Integrated Islamic Elementary School). The population in this study is all teachers at the Insan Permata Lowokwaru Integrated Islamic Elementary School. The method of collecting data in this study uses a questionnaire with a total of 58 sample respondents. The independent variable in this study is the the effects of transformational leadership, job discipline, and work motivation and contained variables of job satisfaction. The analytical method used in this study is linear regression analysis used by SPSS 22.

The results of this study simultaneously indicate that the influence of the headmaster's transformational leadership, job discipline, and teacher's work motivation have both a positive and significant impact on the teacher's job satisfaction. Partially, too, the headmaster's transformational leadership, the teacher's discipline, and work motivation make a significant difference to the teacher's job satisfaction.

Keywords: Transformational Leadership, Work Discipline, Work Motivation, And Work Satisfaction

Pendahuluan

Latar Belakang

Poin kepemimpinan dari kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan berbagai kegiatan sekolah. Figur pemimpin transformatif yang mempengaruhi pengikutnya bertujuan untuk mengesampingkan kepentingan pribadinya demi kebaikan organisasi dan dapat memberikan pengaruh yang luar biasa bagi pengikutnya. Faktor disiplin kerja yang sangat penting bagi guru, dimana sebagai seorang figur harus memberikan contoh yang baik kepada siswa. Disiplin kerja merupakan salah satu bagian dari kematangan kepribadian seseorang dan merupakan salah satu kunci untuk tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi kerja yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal, karena dengan motivasi, guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang telah disetujui. Kepuasan kerja yang merupakan dambaan setiap individu yang bekerja, setiap guru memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, semakin relevan aspek pekerjaan dengan keinginan dan kebutuhan guru

maka semakin baik pula kepuasan yang didapat.

Fenomena dari kepemimpinan transformasional dari pimpinan terhadap kepuasan kerja guru, ada dalam penelitian dari (Nurkolis, 2019) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Spiritualitas Terhadap Kepuasan Kerja Guru SDIT Bina Insani Kediri” Diperoleh luaran bahwasanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru SDIT Bina Insani tidak ada, karena selain dari banyaknya guru baru yang dijadikan sampel pengujian, juga karena masih kurangnya pembinaan yayasan kepada sisi leadership kepala sekolah, sehingga kepemimpinan transformasional belum berpengaruh signifikan kepada kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian dari (Soni, 2017) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Self Monitoring Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Kinerja Guru Kelas Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Morawa” Didapatkan hasil kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru.

Berikutnya, dari dua penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang akan saya teliti, yaitu dari (Hulmawiyah et al, 2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 10 Malang)” Didapatkan luaran data, kepemimpinan dan disiplin kerja berimbas efek yang positif pada kepuasan kerja guru. Lalu, penelitian dari (Putri, 2021) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru dan Karyawan SMK Negeri 2 Surakarta)”. Diterangkan hasil uji yang dikerjakan, motivasi kerja mempengaruhi elemen kepuasan kerja secara positif dan signifikan..

Sesuai dengan dua penelitian terdahulu dan fenomena kepemimpinan transformasional yang sudah saya cantumkan tadi, penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus di Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru)”** ini perlu dilakukan.

Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh pada kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja para guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru?
3. Apakah motivasi kerja guru memiliki pengaruh pada kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pada kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru pada kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru.

Tinjauan Teori

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan figur pemimpin yang berorientasi pada perubahan dengan media pemberian inspirasi pada anggota organisasi untuk mencapai visi yang disetujui bersama. Dalam perjalanannya untuk mencapai tujuan organisasi mentransformasikan nilai-nilai organisasi kepada seluruh sumber daya yang dimiliki, membuat nilai-nilai yang dijunjung sebagai segalanya (Suharsaputra, 2016:59).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah situasi dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada tanpa ada unsur paksaan pada ketentuan yang disetujui bersama (Afandi, 2016:1).

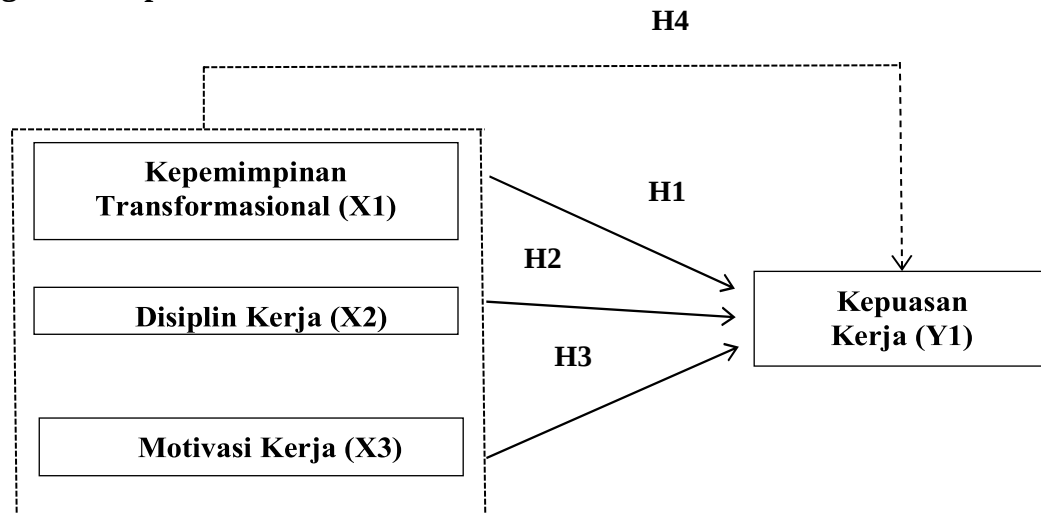
Motivasi Kerja

Proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja dari luar agar mau melakukan sesuatu yang spesifik merupakan arti sesungguhnya dari sebuah motivasi. Stimulus yang dimaksudkan disini, sebagai dorongan alami untuk kepuasan yang diperoleh sekaligus pertahanan untuk hidup (Yusuf, 2015:264).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap sentimental yang menyenangkan dan kenikmatan terhadap pekerjaan seseorang. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kepuasan kerja adalah sikap mental positif karyawan yang mencintai dan bergairah terhadap pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai bagian dari dirinya melalui produktivitas kerjanya yang tinggi (Hasibuan, 2006:202).

Kerangka Konseptual



Keterangan :

—————> : Pengaruh Parsial
- - - - -> : Pengaruh Simultan

Hipotesis

- H1 :Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
H2 :Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
H3 :Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
H4 :Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini kuantitatif, yang merupakan jenis penelitian yang menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru Jl. Akordion Utara No. 3, RT. 12/RW.01, Tunggulwulung, Lowokwaru, Tanjungsekar, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65143.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi yang ada di penelitian ini yaitu seluruh guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru, terbilang 58 guru dengan memakai teknik sampel jenuh.

Definisi dan Operasional Variabel

Variabel	Sumber	Indikator
Kepuasan Kerja (Y)	(Hasibuan, 2001)	1. Kesetiaan 2. Kemampuan 3. Kejujuran 4. Kreativitas 5. Kepemimpinan 6. Tingkat Gaji 7. Kompensasi tidak langsung 8. Lingkungan Kerja
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Bass dan Avolio dalam (Wisnu Prajogo, 2013)	1. Idealisasi pengaruh atau kharisma (<i>idealized influence</i>) 2. Stimulasi intelektual (<i>intellectual stimulation</i>) 3. Motivasi inspirasional atau pemberian motivasi 4. Perhatian secara individual (<i>individual consideration</i>)
Disiplin kerja (X2)	(Afandi, 2016: 10)	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir atau tidak kerja 4. Mematuhi semua peraturan organisasi 5. Target pekerjaan 6. Membuat laporan kerja harian
Motivasi Kerja (X3)	(Hasibuan, 2008:149)	1. Kebutuhan akan pencapaian 2. Kebutuhan akan kekuasaan 3. Kebutuhan akan afiliasi 4. Keberhasilan pelaksanaan 5. Penghargaan 6. Sosial

Sumber: Data diolah 2022

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Pengujian

Penelitian ini diuji dengan analisis regresi berganda. Pertama adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Diproses dengan SPSS 22.

Uji Normalitas

Metode yang digunakan memakai uji Kolmogorov-Smirnov ada 58 data penelitian.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,81404761
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,074
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS 22 2022

Berdasarkan uji yang telah dikerjakan diperoleh luaran nilai signifikansi terbilang $0.200 > 0,05$ yang artinya data terdistribusi dengan normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Ambil keputusan dengan melihat nilai toleransi. Tidak ada multikolinearitas jika toleransi lebih besar dari 0,10. Multikolinearitas terjadi jika nilai toleransi lebih kecil atau sama dengan 0,10. Lihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10,00. Multikolinearitas terjadi jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00 (Ghozali, 2013)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,572	2,072		1,724	0,09		
	Kepemimpinan Transformasional	0,617	0,176	0,328	3,498	0,001	0,362	2,762
	Disiplin Kerja	0,327	0,127	0,271	2,58	0,013	0,288	3,475
	Motivasi Kerja	0,463	0,102	0,401	4,528	0	0,406	2,466

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 22 2022

Dari hasil uji yang dikerjakan, masing-masing komponen mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 0.10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui Uji Spearman. Jika probabilitas signifikan lebih besar dari tingkat kepercayaan 5%, maka model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas, tetapi jika lebih kecil dari 5% berarti terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil Uji *Spearman* dapat dilihat di bawah ini :

Correlations						
			Kepemimpinan Transformatif	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepemimpinan Transformatif	Correlation Coefficient	1	,452**	,487**	-0,064
		Sig. (2-tailed)	.	0	0	0,633
		N	58	58	58	58
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	,452**	1	,545**	-0,09
		Sig. (2-tailed)	0	.	0	0,502
		N	58	58	58	58
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	,487**	,545**	1	0,044
		Sig. (2-tailed)	0	0	.	0,746
		N	58	58	58	58

Correlations						
			Kepemimpinan Transformatif	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-0,064	-0,09	0,044	1
		Sig. (2-tailed)	0,633	0,502	0,746	.
		N	58	58	58	58

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

Sumber: Data diolah SPSS 22 2022

Didapatkan kesimpulan, ketiga komponen yang diujikan ini telah terjadi homoskedastisitas yang disebabkan dari tingkat signifikansi ketiga komponen bebas bernilai > 0,05.

Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3,572	2,072		1,724
	Kepemimpinan Transformatif	,617	,176	,328	3,498
	Disiplin Kerja	,327	,127	,271	2,580
	Motivasi Kerja	,463	,102	,401	4,528

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 22 2022

Persamaannya didapatkan dari uji:

$$Y = 3,572 + 0,617X_1 + 0,327X_2 + 0,463X_3 + e$$

Bentuk penginterpretasiannya adalah:

- Kepuasan kerja akan bernilai positif, bila variabel kepemimpinan transformatif, disiplin kerja, dan motivasi kerja bernilai konstan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya $a = 3.572$ adalah hasil dari nilai konstanta bernilai positif.
- Variabel kepemimpinan transformatif mampu memberikan peningkatan yang bersifat positif terhadap kepuasan kerja. Pernyataan tersebut ditunjukkan dengan adanya nilai koefisien variabel sebesar 0,617.
- Variabel disiplin kerja mampu memberikan peningkatan yang bersifat positif terhadap kepuasan kerja. Pernyataan tersebut ditunjukkan dengan adanya nilai koefisien variabel sebesar 0,327.
- Variabel motivasi kerja mampu memberikan peningkatan yang bersifat positif terhadap kepuasan kerja. Pernyataan tersebut ditunjukkan dengan adanya nilai koefisien variabel sebesar 0,463.

Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	902,581	3	300,860	86,614	,000 ^b
	Residual	187,574	54	3,474		
	Total	1090,155	57			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformatif, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 22 2022

Berdasarkan hasil uji F didapatkan bahwa nilai f hitung sebesar 86.614 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0.05. Maka merujuk pada hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan transformatif, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,572	2,072		1,724	,090
	Kepemimpinan Transformatif	,617	,176	,328	3,498	,001
	Disiplin Kerja	,327	,127	,271	2,580	,013
	Motivasi Kerja	,463	,102	,401	4,528	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 22 2022

a. Kepemimpinan Transformatif (X1)

Pada variabel kepemimpinan transformatif diketahui memiliki nilai t sejumlah 3.498 dengan signifikansi 0.001 kurang dari 0.05. Bisa diartikan H1 diterima yang menyebutkan kepemimpinan transformatif berdampak pada kepuasan kerja.

b. Disiplin Kerja (X2)

Pada variabel disiplin kerja diketahui memiliki nilai t terbilang sejumlah 2.580 dengan signifikansi sebesar 0.013 lebih kecil dari 0.05. Bisa diartikan luaran ini selaras dengan H1 yang menyebutkan disiplin kerja memberikan dampak ke kepuasan kerja.

c. Motivasi Kerja (X3)

Pada variabel motivasi kerja diketahui memiliki nilai t sebesar 4.528 dengan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Bisa diartikan sama dengan hasil dari H1, menyebutkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,828	,818	1,864

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformatif, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 22 2022

Didapatkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.818 atau 81,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 81,8%. Sedangkan sisanya sebesar 18,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwasanya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji secara parsial yang telah dilakukan pada penelitian ini, ditunjukkan bahwasanya disiplin kerja positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan pada penelitian ini, ditunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilaksanakan, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pemaparan hasil luaran penelitian yang telah dikerjakan, kesimpulan yang diambil di bawah ini bahwa :

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dinyatakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru.
2. Disiplin kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru.
3. Motivasi kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru.

Keterbatasan Penelitian

Dependensi peneliti dalam beberapa hal pada penelitian yang telah diujikan ini, meliputi :

1. Keterbatasan penelitian ini terhambat pada menunggu izin penyebaran kuisioner dari sekolah selama 3 minggu dikarenakan agenda padat dan hari libur 2 minggu sebelum dan se usai hari raya idul fitri sesuai peraturan dari sekolah yang sudah disepakati.
2. Keterbatasan penelitian ini terkendala dengan keterbatasan waktu

Saran

Berdasarkan pembahasan penelitian di atas, masih banyak keterbatasan, sehingga masih banyak hal yang perlu diperbaiki. Berikut masukan yang harus diajukan :

1. Saran dari peneliti bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memakai teori-teori terbaru.
2. Saran bagi peneliti berikutnya dihimbau untuk menambah atau memakai variabel lain agar jenis penelitian lebih berkembang variabel-variabelnya yang ingin dibuktikan atau diuji.

Daftar Pustaka

- Suharsaputra, Uhar. (2016). “Kepemimpinan Inovasi Pendidikan”. Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). “Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2013). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 26: Update PLS Regresi”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Afandi, Pandi. (2016). “Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research”. Yogyakarta: Deepublish.

Muhammad Syaeful Muhaimin* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Rahmawati*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma