

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Hasil Penelitian

##### 1. SD Islam Al Falah Banjarmasin

###### a. Profil SD Islam Al Falah Banjarmasin

**Tabel 4.1 Profil SD Islam Al Falah Banjarmasin**

Aspek	Detail
<b>Nama Sekolah</b>	SD Islam Al Falah Banjarmasin
<b>Jenjang &amp; Status</b>	DIKDAS/SWASTA
<b>NPSN</b>	30314302
<b>Alamat</b>	Jl. Raya Yudistira No. 1 RT. 42, Kel. Pemurus Dalam, Kec. Banjarmasin Selatan, Kota Banjarmasin, Prov. Kalimantan Selatan
<b>Kode Pos</b>	70248
<b>SK Pendirian</b>	No. 08 Tahun 2010, Tanggal 10 November 2010
<b>SK Operasional</b>	421/259-DS/DIPENDIK/2010
<b>Kurikulum</b>	Kurikulum Merdeka
<b>Akreditasi</b>	<b>B</b>
<b>Kepala Sekolah</b>	Terdata “Junaidi, S. Pd. I”
<b>Operator Sekolah</b>	M. Maulana Abdan, S. Pd
<b>Fasilitas</b>	7 Ruang kelas, 1 Perpustakaan, 1 UKS, 1 Ruang Tata Usaha; luas lahan 1.112 m <sup>2</sup>
<b>Tenaga Pendidik dan Siswa</b>	15 Guru (GTY), 147 Siswa/i
<b>Naungan</b>	Yayasan Al Falah Al Hidayah
<b>Kontak</b>	05116779185
<b>Email &amp;</b>	<a href="mailto:sdislam_alfalah@yahoo.com">sdislam_alfalah@yahoo.com</a>
<b>Instagram</b>	@sdialfalalah_bjm

Sumber: <https://referensi.data.kemendikdasmen.go.id>, diakses Oktober 2025

###### b. Gambaran Umum SD Islam Al Falah Banjarmasin

SD Islam Al-Falah merupakan sekolah swasta yang berlokasi di Jl. Raya Yudistira No.1 RT. 42 Pemurus Dalam, Kecamatan Banjarmasin Selatan, Kota

Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Sekolah ini didirikan pada tanggal 10 November 2010 berdasarkan SK Pendirian No. 08 dan telah mendapatkan izin operasional melalui SK Operasional No. 421/259-DS/DIPENDIK/2010 tertanggal 8 Desember 2010. SD Islam Al-Falah memiliki luas tanah 1.112 m<sup>2</sup> dan memiliki akses internet serta listrik PLN untuk menunjang kegiatan belajar mengajar.

SD Islam Al-Falah menerapkan sistem pembelajaran sehari penuh selama 5 hari dalam seminggu. Kurikulum yang diterapkan di sekolah ini telah diakreditasi B berdasarkan SK Akreditasi No. 135/KEP/BAP-SM/X/KU/2015 tertanggal 31 Oktober 2015. Sekolah ini juga dilengkapi dengan berbagai fasilitas penunjang seperti ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, dan lapangan olahraga untuk mendukung proses pembelajaran yang optimal.

SD Islam Al-Falah berkomitmen untuk mencetak generasi penerus bangsa yang berakhlak mulia, berilmu, dan berwawasan luas. Sekolah ini menitikberatkan pada pendidikan karakter dan nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran. Dengan didukung oleh tenaga pengajar yang profesional dan berpengalaman, SD Islam Al-Falah diharapkan dapat menjadi sekolah pilihan bagi para orang tua yang ingin memberikan pendidikan terbaik bagi putra-putrinya.

**c. Visi Misi dan Tujuan SD Islam Al Falah Banjarmasin**

**1) Visi Sekolah**

Peserta didik disiapkan sebagai generasi penerus bangsa yang diberikan pengetahuan dan pembinaan sikap mental dengan tuntunan agama serta dapat mengamalkan pancasila.

**2) Misi Sekolah**

1. Menumbuhkan dan mengembangkan nilai-nilai agama dan budi pekerti luhur pada setiap peserta didik agar berprilaku terpuji, sopan santun yang baik dan bertanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari.
2. Melestarikan dan mengembangkan budaya lokal melalui kegiatan pembelajaran ekstrakurikuler pada peserta didik.
3. Membekali peserta didik dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk bersaing di tingkat global, termasuk penguasaan bahasa asing dan literasi digital.
4. Dilingkungan belajar yang aktif, inovatif dan menyenangkan selalu

**d. Daftar Nama Kepala Sekolah**

**Tabel 4.2 Daftar Nama Kepala Sekolah SD Islam Al Falah Banjarmasin Dari Tahun ke Tahun**

No	Nama Kepala Sekolah	Masa Jabatan
1.	Junaidi HS, S. Pd. I	2019 - Sekarang

**e. Daftar Nama Guru Tahun Ajaran 2024/2025**

**Tabel 4.3 Daftar Nama Guru SD Islam Al Falah Banjarmasin Tahun Ajaran 2024/2025**

No	Nama	Tugas Pokok
1.	Wafin Indriatin, S. Pd, Gr	Guru Kelas 1
2.	Ameliani Fitria, S. Pd. I, Gr	Guru Kelas 2A
3.	Nora Najmi Azizah, S. Pd	Guru Kelas 2B
4.	Siti Nuradiah, S. Pd	Guru Kelas 3
5.	Yulia Putri Ayu Anggraini, S. Pd	Guru Kelas 4
6.	Nur Rizky Amalia, M. Pd, Gr	Guru Kelas 5
7.	Nurlini, S. Pd.	Guru Kelas 6
8.	Dewi Dana Sartika, S. Pd. I, Gr	Guru PAI
9.	Muhammad Maulana Abdan, S. Pd. Gr	Guru Bahasa Arab
10.	Jailani, S. Ag	Guru Arab Melayu
11.	Surya Abadi, S. Kom	Guru BTQ
12.	Muhammad Fajar, S. Pd	Guru PJOK
13.	Wedha Pramuwijayatno, S. Psi. Gr	Guru Bahasa Inggris
14.	Hafizah Nida Khairani, S. Ag	Guru Al-Qur'an
15.	Akhmad Riza Wahyuda, S. Ag	Guru Al-Qur'an
16.	M. Rasyid Ridha, S. Ag	Guru Al-Qur'an
17.	Rahma Yunita, S. Sos	Guru Al-Qur'an

Sumber: TU SD Islam Al Falah Banjarmasin

**2. SD Islam Sabilal Muhtadin Banjarmasin**

**a. Profil SD Islam Sabilal Muhtadin Banjarmasin**

**Tabel 4.4 Profil SD Islam Al Falah Banjarmasin**

Aspek	Detail
<b>Nama Sekolah</b>	SD Islam Sabilal Muhtadin

<b>Jenjang &amp; Status</b>	DIKDAS/SWASTA
<b>NPSN</b>	30304996
<b>Alamat</b>	Jl. Jend. Sudirman No. 1 Kel. Antasan Besar, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Prov. Kalimantan Selatan
<b>Kode Pos</b>	70248
<b>SK Pendirian</b>	KEP.28/L.15a3/1/90 Tanggal 16 Mei 1990
<b>SK Operasional</b>	421/151-DS/DIPENDIK/2014
<b>Kurikulum</b>	Kurikulum Merdeka
<b>Akreditasi</b>	A
<b>Kepala Sekolah</b>	Terdata “Nadzima Fitria Hamdie, S. Pd”
<b>Operator Sekolah</b>	Mustaqim, A.M. Kom
<b>Fasilitas</b>	30 Ruang kelas, 1 Perpustakaan, 1 Laboratorium, 1 Ruang Tata Usaha; luas lahan 24.000 m <sup>2</sup>
<b>Tenaga Pendidik dan Siswa</b>	64 Guru, 429 siswa laki-laki, 425 siswa perempuan (30 Rombel)
<b>Naungan</b>	Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Sabilal Muhtadin Banjarmasin
<b>Kontak</b>	-
<b>Instagram</b>	@sdi.sabilalmuhtadin

Sumber: <https://referensi.data.kemendikdasmen.go.id>, diakses Oktober 2025

### **b. Gambaran Umum SD Islam Sabilal Muhtadin Banjarmasin**

Setelah cita-cita masyarakat Kalimantan Selatan memiliki Masjid terbesar di Kalimantan terwujud yaitu dengan diresmikannya Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin tanggal 9 Februari 1981 oleh Bapak Presiden Soeharto, tercetus keinginan atau gagasan yang disampaikan Bapak Gubernur Kalimantan Selatan, waktu itu almarhum H. Mistar Tjokrokoesomo untuk mendirikan pusat pendidikan yang bernuansa Islami di areal Masjid Raya Sabilal Muhtadin, keinginan ini

disampaikan dalam seminar Pusat Pengembangan Pendidikan Islam yang diketuai oleh Prof. Dr. H.M. Bajuri Ali, MA. Keinginan tersebut, kemudian ditindak lanjuti oleh Ketua Badan Pengelola Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin, ketika itu dijabat oleh Ir. H.M. Said yang kemudian kita ketahui beliau menjabat Gubernur Kalsel selama 2 periode dengan membuat Rencana Pembangunan Pendidikan Pusat Kegiatan Islam Banjarmasin Kalimantan Selatan.

Ditegaskan bahwa dalam buku? Rencana Pembangunan Pendidikan Pusat Kegiatan Islam yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari Pusat Kegiatan Islam Sabilal Muhtadin dibangun atas prakarsa para ulama, umara dan zu?ama Kalimantan Selatan dan oleh karena itu sumber dana pembangunan berasal dari APBD Provinsi Kalimantan Selatan dan sumber masyarakat.

Untuk merealisasikan rencana pengembangan pusat pendidikan Islam Sabilal Muhtadin diareal Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin oleh Pemda Kalsel, telah disediakan sebidang tanah yang terletak diareal Masjid Raya Sabilal Muhtadin seperti terlihat jelas dalam maket Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin untuk mendirikan bangunan. Selanjutnya untuk mewujudkan itu semua, didirikan pertama kali TK Islam tahun 1987 kemudian SD Islam tahun 1988 disusul SMP Islam tahun 1992 dan SMA Islam Sabilal Muhtadin tahun 1999.

Untuk memperoleh kepastian hukum terhadap sekolah-sekolah yang berada diareal Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin oleh Badan Pengelola Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin melalui Keputusan Nomor : 014/KEP/MRSM/D/VI/1988 tanggal 21 Juni 1988, telah dibentuk Lembaga

Pendidikan Islam Sabilal Muhtadin Banjarmasin dan diperkuat dengan terbitnya Akta Notaris Lembaga Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin No. 21 tahun 1989, yang kemudian setelah ditelaah ternyata tugas dan wewenang Lembaga Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin tumpang tindih dengan tugas dan wewenang Badan Pengelola Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin, maka melalui perubahan Akta Pendirian Lembaga Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin No. 2 tahun 2005, telah diadakan perubahan Akta Lembaga dengan nama Lembaga Pendidikan Islam Sabilal Muhtadin Banjarmasin.

**c. Visi Misi dan Tujuan SD Islam Sabilal Muhtadin Banjarmasin**

**1) Visi Sekolah**

Terwujudnya pendidikan dan pengajaran yang Islami, bermutu, berdaya saing tinggi serta berakar di masyarakat.

**2) Misi Sekolah**

- a) Menyelenggarakan pendidikan yang terpadu antara dunia (iptek) dan akhirat (imtaq).
- b) Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu tinggi.
- c) Menyelenggarakan pendidikan yang menekankan kepada ibadah, akhlakul karimah dan kemampuan berbahasa Arab dan Inggris.
- d) Menyelenggarakan pendidikan yang hasilnya memberikan kepuasan kepada masyarakat pelanggan.
- e) Menyelenggarakan pendidikan dengan manajemen modern dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.

### 3) Tujuan Sekolah

- a) Beriman dan Bertaqwa
- b) Berakhhlakul Karimah
- c) Sehat Jasmani dan Rohani
- d) Cerdas, Berpengetahuan dan Terampil
- e) Berkepribadian dan Mandiri
- f) Bertanggungjawab atas Pengembangan Umat dan Bangsa

### d. Daftar Nama Kepala Sekolah

**Tabel 4.5 Daftar Nama Kepala Sekolah SD Islam Sabilal Muhtadin Banjarmasin**

No	Nama Kepala Sekolah	Masa Jabatan
1	Nadzima Fitria Hamdie, S. Pd	2024 - Sekarang

### e. Daftar Nama Guru Tahun Ajaran 2024/2025

**Tabel 4.6 Daftar Nama Guru SD Islam Al Falah Banjarmasin Tahun Ajaran 2024/2025**

No	Nama	L/P	NIP/NIK	JABATAN
1	Ahmad Darsani, S.Ag	L	3175	Guru Al Qur'an
2	Akhmad Safari, S.Ag	L	3188	Guru PAI
3	Nurjaya, S.Pd	L	3134	Guru Kelas
4	Aintayati,M.Pd.I	P	3174	Guru Kelas
5	Bukhari,M.Pd	L	3145	Guru Kelas
6	Drs. Husin Naparin	L	3095	Guru Kelas
7	Hamidah, S.Pd	P	3263	Guru Kelas
8	Herniati,S.Pd	P	3235	Guru Kelas

9	Hj. Herlina,S.Pd	P	3146	Guru Kelas
10	Hj. Sairatin Nida, S.Pd	P	3072	Guru Kelas
11	Hj. Siti Unaizah Zuari, S.Ag	P	3150	Guru Kelas
12	Hj. Suharni, S.Pd	P	3173	Guru Kelas
13	Husnawati,S.Pd.,Gr	P	3284	Guru Kelas
14	Hamida Ulfah,S.Pd	P	3264	Guru Kelas
15	Iberahim,S.Pd	L	3234	Guru Kelas
16	Muhammad Herliansyah,S.Pd.I	L	3259	Guru PAI
17	Ma'rifah,S.Pd.I	P	3260	Guru kelas
18	Norwahidah, S.Pd	P	3024	Guru Kelas
19	Rustam Effendi,S.Ag	L	3198	Guru PAI
20	Siti Nur Ahadiah, S.Pd	P	3148	Guru Kelas
21	Siti Rohimah, S.Pd	P	3028	Guru Kelas
22	Yulis Rahimah, S.Pd	P	3149	Guru Kelas
23	Muslim, S.Pd	L	3296	Guru B. Inggris
24	Khairunnisa, S.Pd (Y)	P	3339	Guru Kelas
25	Kartika Astrianie, S.Pd	P	3330	Guru Kelas
26	Puteri Pebriyanti, S.Pd	P	3275	Guru Kelas
27	Rahmat Hidayat, S.Pd.I	L	3277	Guru Al Qur'an
28	Siti Hartati, M.Pd.,Gr	P	3292	Guru Kelas
29	Mawaddatur Rahmah,S.Pd.I	P	3313	Guru Kelas
30	Noor Aida,S.Pd.,Gr	P	3358	Guru Kelas
31	Siti Shufiah Iriani, S.Pd.,Gr	P	3359	Guru Kelas
32	Silvia Lestari, S.Pd	P	3374	Guru Kelas
33	Linda Triyani, S.Pd	P	3375	Guru Kelas
34	Siti Mariam, S.Pd	P	3387	Guru Kelas
35	Wahyudin,S.Pd	L	3364	Guru Al Qur'an

36	Fahmi Ali Basa, S.H.I, M.Pd	L	3413	Guru Al Qur'an
37	Muhammad Ridho, S.Pd.I	L	3394	Guru PAI
38	Hardita Savero, S.Pd	L	3371	Guru PJOK
39	Jessica Yusmiati	P		Guru PJOK
40	Nida Herliani, S.Pd	P	3408	Guru B. Inggris
41	Fathur Rahman, S.Pd	L	3406	Guru SBDP
42	Najamudin Fajeri, S.Pd	L		Guru PAI
43	Sarifah Hidayah,S.Pd	P	3285	Asisten Wali kelas
44	Linny Marlisa,S.Pd	P	3377	Asisten Wali kelas
45	Rahmatina, S.Pd	P	3393	Asisten Wali kelas
46	Fahriannoor, S.Pd.I	L	3397	Asisten Wali kelas
47	Norlaila, S.Pd	P	3400	Asisten Wali kelas
48	Nur Rahmah, S.Pd	P		Asisten Wali kelas
49	Nurul Aulia Sinta, S.Pd	P	3407	Asisten Wali kelas
50	Faridah Fitriani, S.Pd	P		Asisten Wali kelas
51	Mutia Aufa, S.Pd	P		Asisten Wali kelas
52	Lia Damaiyanti Charissa Rahma	P		Asisten Wali kelas
53	Hamisah, S.Pd	P		Asisten Wali kelas
54	Khairunnisa, S.Pd	P	3396	Guru Al Qur'an
55	Muhammad Noor, S.Pd	L	3401	Guru Al Qur'an
56	Ihsan Ihwani, S.Pd	L	3398	Guru Al Qur'an
57	Aswatun Nor Hasanah, S.Ag	P	3395	Guru Al Qur'an
58	Jumiati, SE	P		Guru Al Qur'an
59	Muhammad Alfianoor	L		Guru Al Qur'an
60	Muhammad Yuliandi Hidayat, S.H.I	L		Guru Al Qur'an
61	Rudi Saputra, S.H	L		Guru Al Qur'an
62	Ahmad Muhidin, M.Pd	L		Guru Al Qur'an

63	Taufiq Antarillah	L	Guru Al Qur'an
----	-------------------	---	----------------

Sumber: TU SD Islam Sabilal Muhatdin Banjarmasin

### 3. SD Islam Al Munawwarah Banjarmasin

#### a. Profil SD Islam Al Munawwarah Banjarmasin

**Tabel 4.7 Profil SD Islam Al Munawwarah Banjarmasin**

Aspek	Detail
<b>Nama Sekolah</b>	SD Islam Al Munawwarah Banjarmasin
<b>Jenjang &amp; Status</b>	DIKDAS/SWASTA
<b>NPSN</b>	69757499
<b>Alamat</b>	Jl HKSN Komplek Kebun Jeruk Permai, KUIN UTARA, Kec. Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan
<b>Kode Pos</b>	70127
<b>SK Pendirian</b>	4211559 DIKKES CAM BU, Tanggal 31 Oktober 2012
<b>SK Operasional</b>	421/003-DS/DIPENDIK/2012
<b>Kurikulum</b>	Kurikulum Merdeka
<b>Akreditasi</b>	C
<b>Kepala Sekolah</b>	Terdata, "Hj. Nufi Ritta, S.Pd"
<b>Operator Sekolah</b>	Syarwani
<b>Fasilitas</b>	6 Ruang kelas, 1 Perpustakaan, 1 Ruang Guru, 1 ruang Kepala Sekolah
<b>Tenaga Pendidik</b>	10 Guru
<b>Naungan</b>	Yayasan Intan Sari
<b>Kontak</b>	05116779185
<b>Email</b>	munawwarahsdi20@gmail.com

Sumber: <https://referensi.data.kemendikdasmen.go.id>, diakses Oktober 2025

**b. Gambaran Umum SD Islam Al Munawwarah Banjarmasin**

SD Islam Al-Munawwarah, berlokasi di Jl HKSN Komplek Kebun Jeruk Permai, Kuin Utara, Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, merupakan sekolah swasta yang berdiri sejak tahun 2012. Dengan akreditasi C berdasarkan SK No. 135/KEP/BAP-SM/X/KU/2015 tertanggal 31 Oktober 2015, SD Islam Al-Munawwarah berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada para siswanya. Sekolah ini berada di bawah naungan Yayasan Intan Sari dan menyelenggarakan pendidikan selama sehari penuh, enam hari dalam seminggu. Memiliki luas tanah 891 meter persegi, SD Islam Al-Munawwarah dilengkapi dengan akses internet dan sumber listrik dari PLN. Untuk informasi lebih lanjut, Anda dapat menghubungi sekolah melalui telepon di 05113304482 atau email di munawwarahsdi20@gmail.com.

SD Islam Al-Munawwarah merupakan pilihan tepat bagi orang tua yang menginginkan pendidikan berkualitas dengan nilai-nilai agama yang kuat. Dengan tenaga pengajar yang berpengalaman dan fasilitas yang memadai, sekolah ini berupaya mencetak generasi penerus bangsa yang cerdas, berakhlak mulia, dan berwawasan luas.

**c. Visi Misi dan Tujuan SD Islam Al Munawwarah Banjarmasin****1) Visi**

Mewujudkan Generasi Cinta Al-Qur'an yang berakhlakul Karimah dan Berprestasi.

## 2) Misi

- a) Merancang pembelajaran yang menarik dan menyenangkan yang mampu memotivasi peserta didik untuk selalu belajar menemukan pembelajaran.
- b) Membangun lingkungan sekolah yang membentuk peserta didik memiliki akhlak mulia melalui rutinitas kegiatan keagamaan dan menerapkan ajaran agama melalui cara berinteraksi di sekolah.
- c) Mengembangkan kemandirian, nalar kritis dan kreativitas yang memfasilitasi keragaman minat dan bakat peserta didik.
- d) Mengembangkan dan memfasilitasi peningkatan prestasi peserta didik sesuai minat dan bakatnya melalui proses pendampingan dan kerja sama dengan orang tua.

## 3) Motto

“Cintai Al-Qur'an, Berakhlakul Karimah dan Berprestasi”

### d. Daftar Nama Kepala Sekolah

**Tabel 4.8 Daftar Nama Kepala Sekolah SD Islam Al Munawwarah Banjarmasin Dari Tahun ke Tahun**

No	Nama Kepala Sekolah	Masa Jabatan
1.	Hj. Nufi Ritta, S.Pd	2024- Sekarang

### e. Daftar Nama Guru Tahun Ajaran 2024/2025

**Tabel 4.9 Daftar Nama Guru SD Islam Al Munawwarah Banjarmasin Tahun Ajaran 2024/2025**

No	Nama	Tugas Pokok
1.	Siti Bulkis, S. Pd	Guru Kelas 1

2.	Hj. Nufi Ritta, S.Pd	Guru Kelas 2
3.	Muhammad Doni, S. Pd., Gr.	Guru Kelas 3
4.	Siti Asiah, S. Pd	Guru Kelas 4
5.	Norhidayah, S. Pd	Guru Kelas 5
6.	Maulida Inayah, S. Pd	Guru Kelas 6
7.	Ahmad Supiani, S. Pd.	Guru PJOK
8.	Mulyadi, S. Pd. I	Guru PAI
9.	Muhammad Arief Billah	Guru Mulok
10.	Syarwani	Operator

Sumber: TU SD Islam Al Munawwarah

## B. Deskripsi Data Responden

Dalam Penelitian ini, responden adalah guru-guru dari 3 SD Islam di Kota Banjarmasin, yaitu SD Islam Al-Falah, SD Islam Sabilal Muhtadin dan SD Islam Al-Munawwarah. Data mengenai responden, seperti jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir akan diuraikan lebih lanjut sebagai berikut:

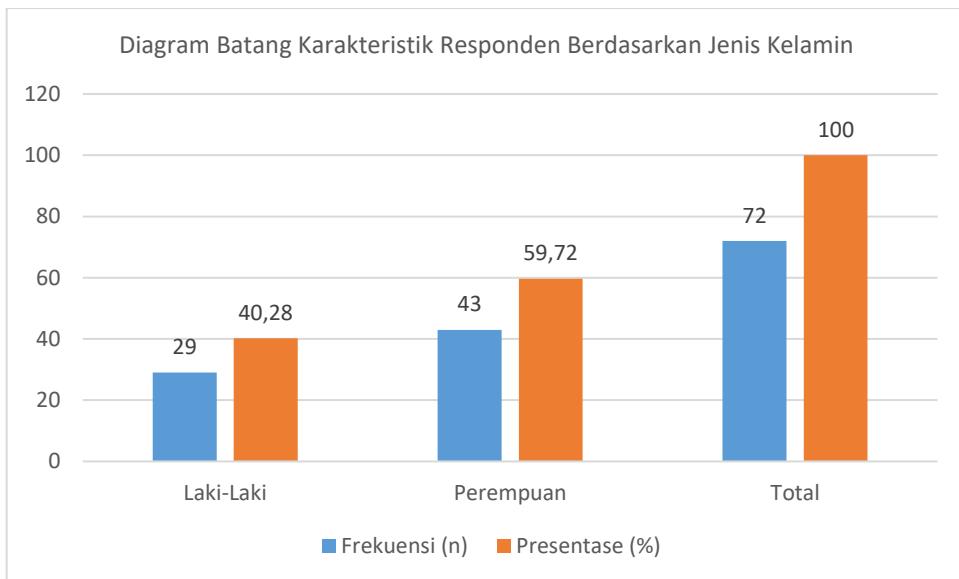
### 1. Jenis Kelamin

**Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	29	40,3%
Perempuan	43	59,7%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil pengumpulan data, diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 59,72%. Selain disajikan

dalam bentuk tabel, karakteristik responden juga divisualisasikan melalui diagram batang untuk mempermudah pemahaman terhadap distribusi data.

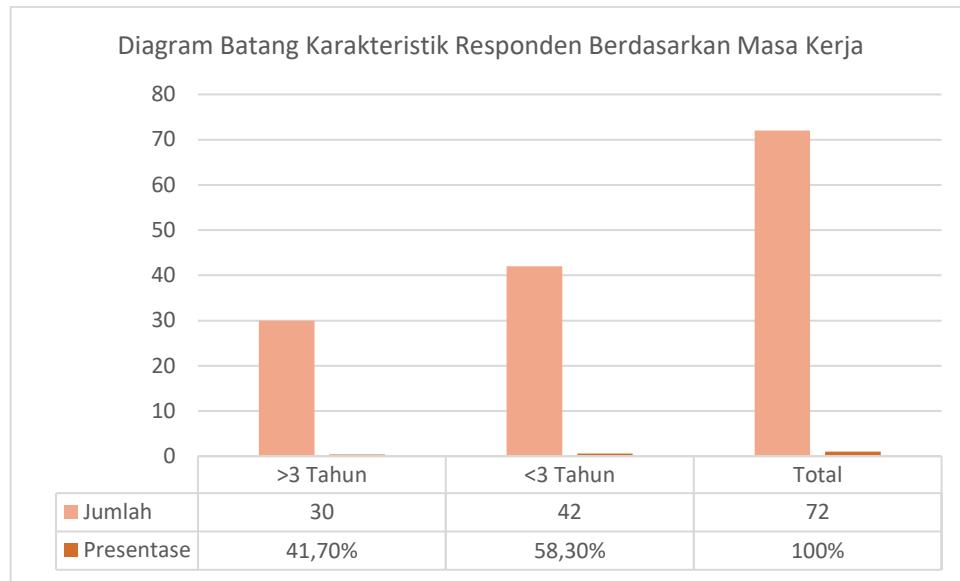


## 2. Masa Kerja

**Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
>3 Tahun	30	41,7%
<3 Tahun	42	58,3%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan masa kerja, sebagian responden mengabdi selama lebih dari 3 tahun, yaitu sebanyak 42 responden (58,3%), sehingga dapat diasumsikan memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Selain disajikan dalam bentuk tabel, karakteristik responden juga divisualisasikan melalui diagram batang untuk mempermudah pemahaman terhadap distribusi data.

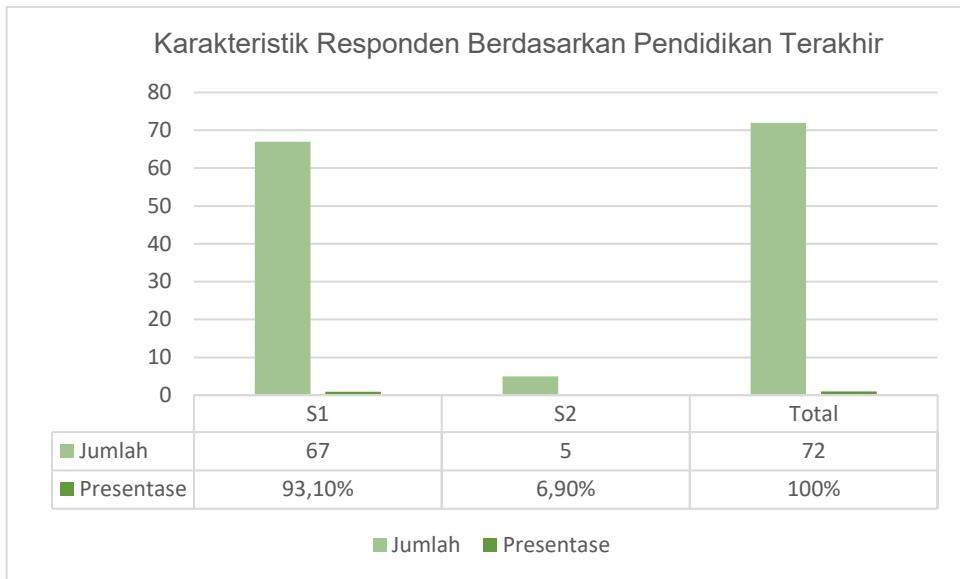


### 3. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.12 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
S1	67	93,1%
S2	5	6,9%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Bersasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan S1, yaitu sebanyak 67 orang, hal ini menggambarkan bahwa mayoritas guru telah memenuhi kualifikasi akademik yang sesuai dengan standar pendidikan dasar. Selain disajikan dalam bentuk tabel, karakteristik responden juga divisualisasikan melalui diagram batang untuk mempermudah pemahaman terhadap distribusi data.



## C. Data Penelitian

### 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana keyakinan dan/atau kesahihan suatu instrumen dievaluasi. Teknik validasi yang digunakan oleh peneliti adalah korelasi *person product moment*. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis IBM SPSS Statistics 22. Jika nilai positif dan rhitung lebih besar dari rtabel, maka item tersebut dapat dianggap valid; jika rhitung lebih kecil dari rtabel, maka item tersebut tidak dapat valid.<sup>60</sup>

Analisis data dilakukan dengan menggunakan fitur dari SPSS 22. Jumlah total item yang telah dibandingkan dianalisis dengan menggunakan korelasi (*Korelasi Pearson*) untuk mengetahui validitas dari masing-masing item. Pengujian

---

<sup>60</sup>Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*. 75.

signifikansi dilakukan dengan menggunakan kriteria rtable pada taraf signifikansi 5% dengan uji dua sisi. Jika nilai positif dan rhitung lebih besar atau sama dengan rtable, maka item tersebut dapat dianggap dapat diterima; jika rhitung lebih kecil atau sama dengan rtable, maka item tersebut dianggap tidak valid ( $rtable = 0,361$ ).

Uji validasi instrumen penelitian dilakukan melalui dua tahap: validasi empiris dan ahli. Pada tahap validasi ahli, instrumen divalidasi oleh dua orang yang memiliki keahlian di bidangnya. Berdasarkan temuan para ahli, semua instrumen sudah jelas dan layak untuk digunakan dalam penelitian, dengan beberapa rekomendasi perbaikan yang telah dibuat oleh para peneliti. Sebaliknya, validasi empiris dilakukan dengan menyajikan instrumen kepada 30 responden yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan sampel penelitian. Temuan analisis menunjukkan bahwa mayoritas item memiliki korelasi item-total yang signifikan ( $Rhitung > Rtable$ ), yang berarti item-item tersebut valid. Butir-butir yang tidak memenuhi kriteria validitas telah ditinjau ulang atau disesuaikan sesuai dengan hasil analisis statistik.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan**

NOMOR INTRUMEN	Rtable	Rhitung	KETERANGAN
1	0,2287	0,86808	Valid
2	0,2287	0,77375	Valid
3	0,2287	0,85744	Valid
4	0,2287	0,82407	Valid
5	0,2287	0,73243	Valid
6	0,2287	0,82847	Valid
7	0,2287	0,88866	Valid
8	0,2287	0,91813	Valid

<b>NOMOR INTRUMEN</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Rhitung</b>	<b>KETERANGAN</b>
9	0,2287	0,90411	Valid
10	0,2287	0,76626	Valid
11	0,2287	0,8462	Valid
12	0,2287	0,85559	Valid
13	0,2287	0,84074	Valid
14	0,2287	0,70686	Valid
15	0,2287	0,89122	Valid
16	0,2287	0,90292	Valid

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan valid dan dapat digunakan. Hal ini didasarkan pada kuesioner dari variabel gaya kepemimpinan, yang terdiri dari 16 pernyataan yang kemudian diberikan oleh guru di SD Islam di Banjarmasin, selain sampel. Karena semua butir pernyataan menunjukkan korelasi yang signifikan, maka hasil analisis validitas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki rhitung yang lebih besar dari rtabel.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Instrumen Kesejahteraan**

<b>NOMOR INTRUMEN</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Rhitung</b>	<b>KETERANGAN</b>
1	0,2287	0,41734	Valid
2	0,2287	0,27226	Valid
3	0,2287	0,35571	Valid
4	0,2287	0,52631	Valid
5	0,2287	0,55489	Valid
6	0,2287	0,61792	Valid
7	0,2287	0,4117	Valid
8	0,2287	0,60576	Valid

9	0,2287	0,46659	Valid
10	0,2287	0,43576	Valid

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan valid dan dapat digunakan. Hal ini didasarkan pada kuesioner dari variabel gaya kepemimpinan, yang terdiri dari 10 pernyataan yang kemudian diberikan oleh guru di SD Islam di Banjarmasin, selain sampel. Karena semua butir pernyataan menunjukkan korelasi yang signifikan, maka hasil analisis validitas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki rhitung yang lebih besar dari rtabel.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Guru**

<b>NOMOR INTRUMEN</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Rhitung</b>	<b>KETERANGAN</b>
1	0,2287	0,39533	Valid
2	0,2287	0,24945	Valid
3	0,2287	0,39088	Valid
4	0,2287	0,41888	Valid
5	0,2287	0,40651	Valid
6	0,2287	0,52997	Valid
7	0,2287	0,53923	Valid
8	0,361	0,43826	Valid
9	0,361	0,51107	Valid
10	0,361	0,52747	Valid

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan valid dan dapat digunakan. Hal ini didasarkan pada kuesioner dari variabel kepuasan kerja, yang terdiri dari 10 pernyataan yang kemudian diberikan oleh guru di SD Islam di

Banjarmasin, selain sampel. Karena semua butir pernyataan menunjukkan korelasi yang signifikan, maka hasil analisis validitas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki rhitung yang lebih besar dari rtabel.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap instrumen penelitian ini, terlihat bahwa nilai korelasi untuk setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai rtabel. Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan uji dua sisi (*two tailed test*) dan taraf signifikansi 0,05. Dengan mengaju pada tabel r Pearson, diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2287. Nilai ini digunakan sebagai batas acuan untuk menentukan validitas item dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah samplig jenuh, karena seluruh populasi guru di SD Islam Al-Falah, SD Islam Sabilal Muhtadin dan SD Islam Al-Munawwarah kota Banjarmasin dijadikan sebagai responden. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi dari  $r_{tabel}$ , sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

### **b. Uji Reliabilitas**

Tujuan dari reliabilitas adalah untuk menentukan apakah instrumen yang relevan sudah dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Metode penilaian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan rumus *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ), yang berarti suatu instrumen dianggap reliabel jika  $\alpha > 0,6$ .

**Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Sig.	Keterangan
----	----------	-------------------------------	------	------------

1	Gaya Kepemimpinan	0,971	> 0,6	Reliabel
2	Kesejahteraan	0,926	> 0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja Guru	0,925	> 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 22, Oktober 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki ambang batas konsistensi internal yang memenuhi dan melebihi kriteria reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha, dimana suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai alphanya lebih dari 0,6. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 22 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,971, variabel kesejahteraan sebesar 0,926, dan variabel kepuasan kerja guru sebesar 0,925. Ketiga nilai tersebut di atas berada di atas jumlah minimum data yang berhasil direkam, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan layak untuk digunakan dalam proses pengumpulan data. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur setiap variabel secara konsisten dan akurat.

## 2. Hasil Deskripsi Variabel

Berikut hasil rata-rata variabel gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan kepuasan kerja guru:

**Tabel 4.17 Hasil Deskripsi Variabel**

No	Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Nomor Pernyataan	Mean	Rata-rata
----	---------------------	--------------------	------------------	------	-----------

1	Gaya Kepemimpinan	1. Kepemimpinan Direktif	1	3,77	3,71
		2. Kepemimpinan Suportif	5	3,81	
		3. Kepemimpinan Partisipatif	9	3,68	
		4. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi	13	3,59	
2	Kesejahteraan	1. Pendapatan dasar yang diterima guru setiap bulan	17, 18	3,31	3,59
		2. Akses dan cakupan ansuransi kesehatan yang memadai	19, 20	3,74	
		3. Program beasiswa atau bantuan untuk guru yang ingin melanjutkan pendidikan atau mengikuti pelatihan profesional	21, 22	3,66	
		4. Besaran gaji dan tunjangan yang diterima setiap bulan	23, 24	3,74	
		5. Pemberian bonus	25, 26	3,5	
3	Kepuasan Kerja Guru	1. Kepuasan terhadap gaji dan tunjangan	27, 28	3,7	3,68
		2. Kepuasan terhadap beban kerja dan lingkungan kerja	29, 30	3,57	
		3. Kesempatan untuk	31, 32	3,71	

		pengembangan profesional			
	4.	Hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah	33, 34	3,7	
	5.	Hubungan kerja sama yang baik dengan rekan sejawat	35, 36	3,73	

Sumber: Hasil Analisis Angket Penelitian Oktober Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh gambaran yang positif dari total semua variabel utama. Penelitian ini dilaksanakan di 3 Sekolah Dasar Islam, yaitu SD Islam Al Falah, SD Islam Sabilal Muhtadin dan SD Islam Al Munawwarah. Dari rata-rata nilai setiap indikator, terlihat bahwa para responden cenderung memberikan penilaian tinggi terhadap aspek-aspek yang diteliti, yang berada dalam kategori “*Setuju*” atau “*Tinggi*” sesuai dengan rentang skor interval yang digunakan.

Hasil analisis deskriptif data penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel utama Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan, dan Kepuasan Kerja Guru secara umum dipersepsikan secara positif oleh guru SD Islam di Banjarmasin. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki rata-rata tertinggi (3,71), diikuti oleh Kesejahteraan (3,59) dan Kepuasan Kerja Guru (3,68). Semua nilai rata-rata ini masuk dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa kondisi manajemen sekolah, tingkat kesejahteraan, dan produktivitas guru berada pada level yang baik dan berpotensi memberikan dampak positif yang saling menguntungkan.

Variabel Gaya Kepemimpinan mencapai rata-rata tertinggi secara keseluruhan (3,71), menunjukkan bahwa guru menilai kualitas kepemimpinan kepala sekolah

pada tingkat yang sangat tinggi. Secara khusus, dimensi Kepemimpinan Suportif memiliki rata-rata tertinggi (3,81). Hal ini sangat penting karena menunjukkan bahwa guru disukai, dihormati, dan dihargai oleh pimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung. Ini mungkin menjadi metode utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Meskipun aspek dukungan sangat kuat, terdapat beberapa perbedaan pada dimensi lain. Kepemimpinan Partisipatif (3,68) dan Kepemimpinan Direktif (3,77) berada di area yang sama. Kontras yang paling jelas terlihat pada dimensi Kepemimpinan Berorientasi Prestasi dengan rata-rata terendah (3,59), meskipun masih cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepala sekolah unggul memberikan dukungan dan arahan, ambisius dalam menetapkan tujuan kinerja, standar tinggi untuk mutu, dan ekspektasi kinerja mungkin masih perlu ditingkatkan agar sesuai dengan dukungan yang sudah diberikan.

Variabel Kesejahteraan termasuk dalam kategori tinggi dan memiliki nilai rata-rata 3,59. Hal ini menunjukkan bahwa, secara komprehensif, guru menilai tingkat kesejahteraan yang telah mereka alami. Akses dan cakupan asuransi kesehatan yang memadai (3,74) dan Besaran gaji dan tunjangan yang diterima setiap tahun (3,74) adalah dua indikator dengan rata-rata tertinggi. Nilai yang tinggi ini menunjukkan antusiasme guru terhadap layanan kesehatan yang diberikan serta antusiasmenya terhadap komponen penghasilan rutin di luar gaji pokok.

Namun, terdapat aspek-aspek kesejahteraan yang lebih halus dan menjadi fokus utama untuk perbaikan. Indikator Pendapatan dasar, yang diberikan oleh guru setiap tahun (3,31), merupakan rata-rata terendah dari semua indikator

kesejahteraan dan hampir semua indikator penelitian. Selain itu, Pemberian bonus (3,50) juga memiliki nilai yang relatif rendah. Perbedaan signifikan antara tingginya rata-rata tunjangan dan rendahnya rata-rata pendapatan dasar menunjukkan kemungkinan ketidakpuasan terkait gaji pokok dan insentif di luar struktur gaji rutin.

Variabel Kepuasan Kerja Guru menunjukkan rata-rata yang sangat tinggi (3,68), menunjukkan bahwa guru secara umum cukup baik. Kepuasan ini didasarkan pada nilai yang tinggi dalam Hubungan kerja sama yang baik dengan rekan sejawat (3,73), Kesempatan untuk pengembangan profesional (3,71), dan Hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah (3,70). Pernyataan ini menyoroti pentingnya hubungan interpersonal, dukungan pimpinan, dan kesempatan untuk pengembangan karier dan kompetensi.

Indikator Kepuasan terhadap beban kerja dan lingkungan kerja memiliki rata-rata terendah dalam variabel ini, meskipun tingkat kepuasan kerja secara umum tinggi (3,57). Meskipun ini masih termasuk dalam kategori positif, hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik ruang kerja guru, jam mengajar, atau beban tugas mungkin menjadi faktor paling signifikan. Hasil ini perlu diteliti lebih mendalam karena kebiasaan kerja yang buruk atau lingkungan kerja yang kurang ideal dapat menjadi faktor penghambat, meskipun variabel kepemimpinan dan variabel terkait pekerjaan telah ditetapkan.

### **3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat atau asumsi dasar sehingga hasil analisis regresi dapat diandalkan dan valid. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual memiliki distribusi normal, yang penting untuk memastikan bahwa estimasi parameter regresi tidak bias. Sebaliknya, tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah varians residual bersifat konstan atau tidak. Jika terjadi heteroskedastisitas, hasil regresi mungkin tidak efektif. Terakhir, autokorelasi biasanya digunakan pada data runtut waktu untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi antara residual dari satu observasi dengan observasi lainnya.

Uji asumsi klasik ini, peneliti dapat memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) dan memberikan hasil yang lebih akurat dan dapat diandalkan. Berikut hasil uji asumsi klasik:

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan salah satu komponen dari uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui apakah data residual pada sebuah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Normalitas residual merupakan hal yang penting karena salah satu syarat agar sebuah model regresi dapat menghasilkan estimasi yang berarti adalah residualnya harus berdistribusi normal. Residual sendiri adalah jumlah dari nilai yang diamati dan yang diprediksi oleh model. Namun, penelitian ini menggunakan statistik Shapiro-Wilk atau Kolmogorov-

Smirnov. Dalam hal ini, jika tingkat signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ , maka data residual tersebut normal. Berikut hasil uji normalitas penelitian ini:

**Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0412762
	Std. Deviation	3,85705015
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,101
	Negative	-,057
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,066 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 22, Oktober 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,066. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, yang merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi linier. Dengan jumlah sampel sebanyak 72 responden, nilai mean sebesar 0,041 dan standar deviasi sebesar 3,857, dapat dikatakan bahwa sebaran data residual berada dalam distribusi yang mendekati normal dan tidak terdapat penyimpangan signifikan terhadap kurva normal.

Hasil uji ini sejalan dengan pendapat Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka data dapat dianggap berdistribusi normal. Asumsi normalitas yang terpenuhi menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Dengan demikian, data yang digunakan untuk menilai pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru dapat dikatakan valid, dan hasil pengujian statistik yang dilakukan selanjutnya dapat dipercaya karena tidak terdapat pelanggaran terhadap asumsi dasar regresi.

### **b. Uji Linieritas**

Uji linearitas adalah analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara variabel independen (bebas) dan dependen (terikat). Salah satu metode yang sering digunakan dalam analisis linearitas adalah analisis ANOVA (*Analysis of Variance*) dengan menggunakan metode Test for Linearity. Hasil uji seringkali menunjukkan dua nilai signifikan, yaitu *linearity* dan *departure from linearity*. Jika nilai signifikansi linearity kurang dari 0,05 dan departure from linearity lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara dua variabel adalah linear.

Hasilnya, uji linearitas membantu untuk memastikan bahwa analisis regresi yang didasarkan pada asumsi hubungan linear sesuai dengan data.

### 1) Gaya Kepemimpinan

**Tabel 4.19 Hasil Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Gaya_Kepemimpinan	Between Groups	(Combined )	1404,211	29	48,421	2,167	,011
		Linearity	761,462	1	761,462	34,081	,000
		Deviation from Linearity	642,749	28	22,955	1,027	,460
	Within Groups		938,400	42	22,343		
	Total		2342,611	71			

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 22, Oktober 2025

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) diperoleh nilai F hitung pada baris Linearity sebesar 34,081 dengan signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja guru bersifat linear dan signifikan. Sementara itu, nilai Deviation from Linearity sebesar 1,027 dengan signifikansi 0,460 ( $> 0,05$ ) menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru memenuhi asumsi linearitas.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru secara proporsional. Hal ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam memengaruhi

motivasi, perilaku, dan kepuasan kerja individu. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, bersikap adil, dan menghargai bawahannya akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga guru merasa dihargai dan puas terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, hasil uji ini memperkuat hubungan positif dan linear antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja guru.

## 2) Kesejahteraan

**Tabel 4.20 Hasil Uji Linieritas Variabel Kesejahteraan**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Kesejahteraan	Between Groups	(Combined)	1637,422	24	68,226	4,547	,000
		Linearity	1221,099	1	1221,099	81,385	,000
		Deviation from Linearity	416,322	23	18,101	1,206	,286
	Within Groups		705,189	47	15,004		
	Total		2342,611	71			

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 22, Oktober 2025

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel Kesejahteraan (X2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) diperoleh nilai F hitung pada baris Linearity sebesar 81,385 dengan signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear dan signifikan antara kesejahteraan dan kepuasan kerja guru. Adapun nilai Deviation from Linearity sebesar 1,206 dengan signifikansi 0,286 ( $> 0,05$ ) menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kesejahteraan dan kepuasan kerja guru bersifat linear dan valid.

Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja individu. Guru yang memperoleh kesejahteraan yang baik, baik secara finansial maupun psikologis, akan merasa aman, nyaman, dan dihargai dalam pekerjaannya, sehingga menumbuhkan rasa puas terhadap profesinya. Dengan demikian, hasil uji linearitas ini mempertegas bahwa peningkatan kesejahteraan guru secara konsisten akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja, dan hubungan di antara keduanya bersifat linear serta signifikan.

### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam model regresi linier dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan antara residual pada suatu periode dengan residual pada periode sebelumnya. Penting diketahui bahwa salah satu prinsip dasar dalam analisis regresi adalah residual harus tersebar secara acak dan tidak saling berhubungan. Jika autokorelasi terjadi, hal ini melanggar asumsi tersebut dan bisa mengakibatkan ketidakakuratan dalam hasil analisis, khususnya pada estimasi standar error dan uji signifikansi. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji Durbin-Watson (DW), meskipun uji ini memiliki keterbatasan karena distribusi statistiknya tidak selalu diketahui secara pasti.

**Tabel 4.21 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,742 <sup>a</sup>	,550	,537	3,90727	1,765
a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja					

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 22, Oktober 2025

Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang ditunjukkan pada tabel Model Summary, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,765. Nilai tersebut berada dalam rentang antara 1,5 sampai 2,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi. Dengan demikian, tidak terdapat hubungan atau korelasi antara residual pada suatu observasi dengan residual pada observasi lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi bebas autokorelasi, yang merupakan salah satu prasyarat penting dalam analisis regresi linier berganda.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Ghazali (2018) yang menyatakan bahwa jika nilai Durbin-Watson berada di antara 1,5 dan 2,5, maka model regresi dapat dinyatakan bebas dari gejala autokorelasi. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinilai layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru. Dengan terpenuhinya asumsi ini, maka hasil analisis regresi dapat dianggap valid dan mampu memberikan kesimpulan yang akurat mengenai hubungan antarvariabel dalam penelitian.

#### **d. Uji Multikolinieritas**

Dalam sebuah model regresi, diperlukan untuk memastikan bahwa variabel independen (atau variabel bebas) tidak memiliki hubungan linear yang terlalu kuat satu sama lain. Kondisi ini dikenal sebagai multikolinearitas. Multikolinieritas terjadi ketika koefisien antar variabel independen sangat tinggi, bahkan bisa mencapai 1 (sempurna).

Sebuah model regresi yang ideal seharusnya terbebas dari multikolinearitas sempurna atau yang mendekati sempurna di antara variabel-variabel bebasnya. Untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas dalam penelitian ini, akan digunakan dua indikator utama, yakni variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai VIF ditemukan kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

**Tabel 4.22 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolera nce	VIF
1	(Const ant)	11,920	2,800		4,258	,000		
	TotalX 1	,108	,051	,213	2,112	,038	,639	1,565
	TotalX 2	,517	,088	,594	5,879	,000	,639	1,565

a. Dependent Variable: Kepuasa Kerja

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 22, Oktober 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kesejahteraan (X2) sama-sama sebesar 0,639, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah 1,565. Karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil

dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas.

Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan dan kesejahteraan tidak saling mempengaruhi secara kuat, sehingga keduanya dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi asumsi bebas multikolinieritas, sehingga analisis regresi yang dilakukan untuk melihat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja guru dapat dianggap valid dan dapat dipercaya.

#### **e. Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah suatu metode yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengetahui apakah variabel residual (hasil prediksi) dari model regresi konsisten atau tidak konsisten pada setiap tingkat prediksi. Pada model regresi linier yang baik, variabel residualnya harus konstan (homoskedastisitas). Jika variabel tidak konsisten, maka dapat terjadi heteroskedastisitas, yang dapat menyebabkan hasil statistik yang kurang akurat dan estimasi model yang kurang efisien. Jika tingkat signifikansi statistik lebih dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (alih alih terjadi heteroskedastisitas). Sebaliknya, jika titik-titik residual tidak menunjukkan pola sama sekali, maka hal ini juga mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.23 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		B	Std. Error	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	4,033	1,110		3,635	,001
	Gaya Kepemimpinan	,013	,032	,083	,396	,693
	Kesejahteraan	-,051	,039	-,278	-1,326	,189

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 22, Oktober 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel Coefficients, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,693 dan untuk variabel Kesejahteraan (X2) sebesar 0,189. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Artinya, varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat homogen atau sama, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas. Hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan stabil dan tidak mengalami penyimpangan yang dapat memengaruhi keakuratan analisis. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak untuk digunakan dalam menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

##### a. Uji T

###### 1) Gaya Kepemimpinan

**Tabel 4.24 Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	11,92 0	2,800		4,258	,000
	Gaya Kepemimpinan	,108	,051	,213	2,112	,038
	Kesejahteraan	,517	,088	,594	5,879	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 22, Oktober 2025

Ha : Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru.

Ho : Tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial (uji t) pada tabel Coefficients, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 2,112 dengan signifikansi 0,038. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, perhatian, dan dukungan emosional kepada guru akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menumbuhkan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam

memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional dan partisipatif, terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan semangat, kepercayaan diri, dan rasa dihargai pada guru. Dengan demikian, kepemimpinan yang positif menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan bagi tenaga pendidik.

## 2) Kesejahteraan

**Tabel 4.25 Hasil Uji t Variabel Kesejahteraan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta			
1 (Constant)	11,920	2,800		4,258	,000
		,108	,051		,213
		,517	,088		2,112 ,038
a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja					

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 22, Oktober 2025

Ha : Ada pengaruh Kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru.

Ho : Tidak ada pengaruh Kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru.

Variabel Kesejahteraan (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,879 dengan signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kesejahteraan yang diterima guru, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, maka semakin tinggi tingkat kepuasan

kerjanya. Guru yang merasa sejahtera akan lebih termotivasi, memiliki rasa aman, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Temuan ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg, yang menjelaskan bahwa kesejahteraan termasuk faktor hygiene yang apabila terpenuhi akan mencegah ketidakpuasan kerja dan meningkatkan motivasi serta kepuasan individu. Kesejahteraan yang baik mencakup gaji yang layak, lingkungan kerja yang mendukung, serta penghargaan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, kesejahteraan menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi di kalangan guru.

### b. Uji F

**Tabel 4.26 Hasil Uji F Variabel Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1289,205	2	644,602	42,223
	Residual	1053,406	69	15,267	
	Total	2342,611	71		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 22, Oktober 2025

Ha : Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan secara simultan terhadap kepuasan kerja guru.

Ho : Tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan secara simultan terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 42,223 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih

kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, kombinasi antara penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan kesejahteraan yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja guru secara bersama-sama.

Hasil ini sejalan dengan teori Hasibuan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi antara berbagai faktor dalam lingkungan kerja, termasuk gaya kepemimpinan, kondisi kerja, dan kesejahteraan pegawai. Ketika guru merasa dipimpin dengan baik dan kesejahteraannya terpenuhi, maka akan timbul perasaan puas, loyalitas yang tinggi, serta kinerja yang optimal. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menyeimbangkan antara penerapan kepemimpinan yang efektif dan peningkatan kesejahteraan guru untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

## **D. Pembahasan**

Berdasarkan variabelnya, penelitian ini dibagi menjadi tiga pembahasan:

### **1. Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian, variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,108 dan nilai  $t$  hitung = 2,112 yang lebih besar dari  $t$  tabel = 1,994 serta nilai signifikansi sebesar  $0,038 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap tingkat kepuasan

kerja guru. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka tingkat kepuasan kerja guru juga akan meningkat.

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja bersifat linier, ditunjukkan oleh nilai  $F = 34,081$  dengan  $Sig. = 0,000 < 0,05$ , yang berarti hubungan keduanya signifikan dan memenuhi asumsi linearitas. Dengan demikian, perubahan dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah berbanding lurus dengan perubahan tingkat kepuasan kerja guru.

Rata-rata skor untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,71, menunjukkan bahwa secara umum guru menilai kepala sekolah telah menerapkan gaya kepemimpinan yang baik. Dari empat indikator yang digunakan, indikator kepemimpinan suportif (mean = 3,81) memperoleh skor tertinggi, diikuti oleh kepemimpinan direktif (3,77), partisipatif (3,68), dan berorientasi prestasi (3,59). Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah lebih banyak menampilkan perilaku yang mendukung, memberikan perhatian, dan membangun hubungan interpersonal yang baik dengan guru, yang pada gilirannya mendorong munculnya kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan teori Path-Goal Leadership yang dikemukakan oleh Robert House, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya yang mampu membantu bawahan mencapai tujuan kerja mereka melalui pemberian arahan, dukungan, partisipasi, dan motivasi berprestasi.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup>Robert J. House, Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and a Reformulated Theory, *Leadership Quarterly*, Vol. 7 No. 3 (1996).

Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan suportif dan partisipatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menumbuhkan rasa memiliki, dan meningkatkan motivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik. Selain itu, hasil ini juga mendukung teori Herzberg tentang Two-Factor Theory yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul dari adanya motivator factors seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian prestasi.<sup>62</sup> Dalam konteks sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menghargai guru, memberi kesempatan berpendapat, dan mendukung pengembangan profesional dapat berperan sebagai faktor pendorong kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutanto yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan pendidikan.<sup>63</sup> Demikian pula, penelitian oleh Amir dan Rahman menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif dan partisipatif mampu meningkatkan kepuasan kerja guru karena menumbuhkan rasa nyaman, saling menghargai, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.<sup>64</sup>

Secara spiritual, hasil ini juga sejalan dengan nilai-nilai Islam mengenai kepemimpinan. Allah Swt. berfirman dalam QS. Ali Imran (3): 159:

---

<sup>62</sup>Frederick Herzberg, *The Motivation to Work*, New York: John Wiley & Sons, 1959.

<sup>63</sup>Sutanto, E. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 21(2), 75–84.

<sup>64</sup>Amir, H., & Rahman, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(1), 112–123.

فِيمَا رَحْمَةٌ مِّنَ اللَّهِ لِنَتَ هُمْ ۝ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيلًا لَّا نَفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۝

Ayat ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang lembut, bijak, dan berempati — sejalan dengan konsep kepemimpinan suportif dan partisipatif. Pemimpin yang berperilaku demikian akan menumbuhkan rasa nyaman dan puas di antara bawahannya. Nabi Muhammad ﷺ juga bersabda:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan suportif dan partisipatif akan lebih mampu membangun hubungan yang harmonis, memberikan dukungan moral dan profesional, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja guru.

## 2. Pembahasan Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,517, nilai  $t$  hitung = 5,879, dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti kesejahteraan guru berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami.

Hasil uji linieritas antara kesejahteraan dan kepuasan kerja menunjukkan nilai  $F = 81,385$  dengan  $Sig. = 0,000 < 0,05$ , yang berarti hubungan kedua variabel bersifat linier dan signifikan. Dengan demikian, peningkatan kesejahteraan guru, baik dari sisi finansial maupun non-finansial, secara konsisten diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja.

Rata-rata skor keseluruhan variabel kesejahteraan sebesar 3,59, yang tergolong kategori “baik”. Indikator dengan skor tertinggi terdapat pada akses dan cakupan asuransi kesehatan (mean = 3,74) serta besaran gaji dan tunjangan (mean = 3,74). Hal ini menunjukkan bahwa guru menilai aspek perlindungan kesejahteraan dasar dan kompensasi finansial sudah relatif baik. Namun, indikator dengan skor paling rendah adalah pendapatan dasar (mean = 3,31), yang mengindikasikan masih ada sebagian guru yang merasa penghasilan pokok belum sepenuhnya memadai.

Temuan ini sejalan dengan teori Maslow tentang *Hierarchy of Needs*, khususnya pada tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan (*safety needs*), yang menegaskan bahwa individu akan merasa puas apabila kebutuhan dasar dan rasa aman mereka terpenuhi, termasuk aspek ekonomi dan kesejahteraan kerja<sup>65</sup>. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, guru akan merasa tenang, termotivasi, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Selain itu, teori Herzberg dalam Two-Factor Theory juga menjelaskan bahwa faktor-faktor seperti gaji, tunjangan, dan kondisi kerja termasuk dalam

---

<sup>65</sup>Abraham H. Maslow, A Theory of Human Motivation, *Psychological Review*, Vol. 50 No. 4 (1943).

hygiene factors yang memengaruhi tingkat ketidakpuasan kerja<sup>66</sup>. Dengan kata lain, apabila faktor kesejahteraan terpenuhi dengan baik, maka guru akan terhindar dari rasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Namun, untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal, perlu ditunjang pula dengan faktor motivator seperti pengakuan, prestasi, dan peluang pengembangan diri.

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widayastuti yang menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru sekolah negeri di Jawa Tengah.<sup>67</sup> Penelitian tersebut menegaskan bahwa kompensasi yang adil, tunjangan yang layak, serta fasilitas kesejahteraan lain seperti jaminan kesehatan berkontribusi terhadap meningkatnya semangat dan kepuasan kerja guru. Penelitian lain oleh Hidayat dan Fitria juga menemukan bahwa kesejahteraan non-finansial seperti dukungan sosial, rasa aman dalam bekerja, dan akses terhadap pengembangan profesional turut memperkuat kepuasan kerja.<sup>68</sup>

Selain itu, hadits Nabi ﷺ:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

أَعْطُوا الْجِيَزَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرْقَهُ

<sup>66</sup>Frederick Herzberg, *The Motivation to Work*, New York: John Wiley & Sons, 1959.

<sup>67</sup>Widayastuti, S. (2020). Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Negeri di Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*, 8(2), 120–132.

<sup>68</sup>Hidayat, R., & Fitria, N. (2022). Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah: Kajian Empiris. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 56–67.

Hadits ini menegaskan pentingnya penghargaan yang layak terhadap jerih payah seseorang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Guru yang merasa kebutuhan ekonominya terpenuhi, memperoleh tunjangan dan jaminan yang layak, serta memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional akan menunjukkan loyalitas, semangat kerja, dan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, upaya peningkatan kesejahteraan guru, baik melalui kebijakan gaji, tunjangan, maupun program kesejahteraan sosial, menjadi langkah strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

### **3. Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kesejahteraan Guru**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru SD Islam di Kota Banjarmasin. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh guru, baik secara finansial maupun nonfinansial.

Secara empiris, hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kesejahteraan guru diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan bukan hanya berperan dalam aspek

manajerial dan akademik, tetapi juga memiliki kontribusi nyata dalam menciptakan rasa aman, adil, dan sejahtera bagi guru.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang suportif, komunikatif, dan partisipatif terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan guru. Kepala sekolah yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, memberikan perhatian terhadap kebutuhan guru, serta bersikap adil dan transparan dalam pengelolaan kesejahteraan (gaji, tunjangan, dan bantuan sosial) akan menumbuhkan perasaan dihargai dan diakui pada diri guru. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya kesejahteraan psikologis dan kepuasan batin guru dalam menjalankan tugasnya.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tegas, minim komunikasi, dan tidak responsif terhadap kebutuhan guru dapat menyebabkan guru merasa kurang diperhatikan, sehingga kesejahteraan yang dirasakan menjadi rendah meskipun secara administratif hak-hak guru tetap diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru tidak hanya ditentukan oleh besaran gaji, tetapi juga oleh cara kepemimpinan kepala sekolah dalam memperlakukan guru secara manusiawi dan profesional.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan anggota organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, kepemimpinan yang berlandaskan nilai amanah, keadilan, dan kepedulian sebagaimana tercermin dalam QS. An-Nisa ayat 58–59, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan guru.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kesejahteraan guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SD Islam Kota Banjarmasin.

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung = 42,223 dengan Sig. = 0,000 < 0,05, yang berarti kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

Dalam hal ini peneliti membuktikan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen:

**Tabel 4.27 Nilai Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 <sup>a</sup>	,550	,537	3,90727
a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Gaya_Kepemimpinan				

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,550, menunjukkan bahwa sebesar 55% variasi kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan, sedangkan sisanya sebesar 45% dipengaruhi oleh faktor lain di luar

penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pengalaman kerja.

Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja guru tidak hanya ditentukan oleh kesejahteraan finansial, tetapi juga oleh bagaimana kepala sekolah memimpin, berinteraksi, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Gaya kepemimpinan yang efektif dan kondisi kesejahteraan yang memadai merupakan kombinasi penting yang dapat menumbuhkan semangat kerja dan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Menurut teori *Path-Goal Leadership* dari *House*, efektivitas kepemimpinan tergantung pada sejauh mana pemimpin mampu membantu bawahan dalam mencapai tujuan mereka dengan cara memberikan dukungan, arahan, dan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu.<sup>69</sup> Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan supportif dan partisipatif dapat memperkuat kesejahteraan psikologis guru dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, rasa dihargai, dan peluang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini berpengaruh langsung terhadap meningkatnya kepuasan kerja.

Di sisi lain, teori *Maslow* menjelaskan bahwa kebutuhan fisiologis dan keamanan (termasuk kesejahteraan) merupakan dasar terbentuknya motivasi dan kepuasan kerja seseorang.<sup>70</sup> Ketika guru merasa aman secara finansial dan sosial,

---

<sup>69</sup>Robert J. House, *Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and a Reformulated Theory*, *Leadership Quarterly*, Vol. 7 No. 3 (1996).

<sup>70</sup>Abraham H. Maslow, *A Theory of Human Motivation*, *Psychological Review*, Vol. 50 No. 4 (1943).

mereka akan lebih mudah mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi, seperti penghargaan dan aktualisasi diri. Kepala sekolah yang mampu memenuhi kebutuhan ini melalui kebijakan kepemimpinan yang adil dan memperhatikan kesejahteraan bawahannya, akan membantu guru mencapai kepuasan kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Handayani yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah.<sup>71</sup> Penelitian lain oleh Putra dan Wulandari juga menunjukkan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan yang supportif dan kesejahteraan kerja yang memadai meningkatkan loyalitas serta komitmen kerja guru.<sup>72</sup> Dengan demikian, kepemimpinan yang baik tanpa diimbangi kesejahteraan yang layak, atau sebaliknya, tidak akan mampu menciptakan kepuasan kerja yang tinggi secara menyeluruh.

Secara normatif, temuan ini sejalan dengan firman Allah Swt. dalam QS. Al-Qashash (28) 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا حَلَّ اللَّهُ الدَّارُ الْأَخِرَةُ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا

Ayat ini menggambarkan keseimbangan antara kebutuhan spiritual dan material dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru, kepala sekolah dan pihak manajemen pendidikan perlu memperhatikan kedua aspek

---

<sup>71</sup>Handayani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 19(2), 133–145.

<sup>72</sup>Putra, A. P., & Wulandari, S. (2021). Kepemimpinan, Kesejahteraan, dan Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Analisis Empiris. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(1), 45–57.

ini secara bersamaan. Penerapan gaya kepemimpinan yang demokratis, komunikatif, dan suportif harus berjalan seiring dengan peningkatan kesejahteraan guru, baik dalam bentuk peningkatan pendapatan, tunjangan, maupun fasilitas kerja yang memadai. Sinergi antara kedua faktor tersebut akan menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah.