

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Hasil Penelitian

1. SDIT Insantama Banjarmasin

a. Profil Sekolah SDIT Insantama Banjarmasin

Tabel 4.1 Profil Sekolah SDIT Insantama Banjarmasin

Aspek	Detail
Nama Sekolah	SDIT Insantama Banjarmasin (NPSN 69989476) (dapo.dikdasmen.go.id)
Jenjang & Status	SD, Swasta, milik Yayasan Menara Qur'an Al-Mubarak
Alamat	Jl. Ahmad Yani KM 5, Komplek Dharma Praja Dharma Bakti V No 9, Pemurus Luar, Banjarmasin Timur, Kalsel
Kode Pos & Koordinat	Kode Pos 70238; Lat: -3.3374, Long: 114.6222
SK Pendirian	No. AHU-0044889.AH.01.04.TAHUN 2016, Tanggal 30 Nov 2016
SK Operasional	No. 421/553-PSD/Dipendik/2018, Tanggal 25 Mar 2019
Kurikulum	Kurikulum Merdeka (SD Merdeka)
Akreditasi	Belum Terakreditasi
Kepala Sekolah	Terdata "Muksin" (DAPODIK); sumber lain menyebut "Sulistyowati"
Operator Sekolah	Hilman Ahmad Nugraha
Fasilitas	6 ruang kelas, 1 perpustakaan, 1 ruang tata usaha; luas lahan ~500 m ²
Tenaga Pendidik & Siswa	~10 guru (semua GTY), 53 siswa (31 laki-laki, 22 perempuan), 6 rombongan belajar
Listrik & Internet	Listrik PLN (1.000 VA), akses internet ~1 Mb
Kontak	Telp: (0511) 6777159; WA/HP: +62 895-3404-96691; Email: insantamabanjarmasin18@gmail.com
Website & Instagram	www.insantama.sch.id ; Instagram: @insantama.banjarmasin

Sumber: dapo.dikdasmen.go.id, diakses Juni 2025

b. Gambaran SDIT Insantama Banjarmasin

SDIT Insantama Banjarmasin merupakan salah satu lembaga pendidikan dasar Islam terpadu yang berdiri di bawah naungan Yayasan Menara Qur'an Al-Mubarak. Sekolah ini berlokasi di Jl. Ahmad Yani KM 5, Komplek Dharma Praja Bakti V, Pemurus Luar, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kalimantan Selatan. Didirikan pada tahun 2016 dan mulai beroperasi penuh pada tahun 2019, SDIT Insantama mengusung visi menjadi lembaga pendidikan yang unggul dalam membentuk generasi berkarakter Islami, berwawasan luas, dan berprestasi. Sekolah ini menunjukkan perkembangan signifikan dalam aspek kurikulum, fasilitas, dan manajemen sekolah.

Dalam penyelenggaraan proses pembelajaran, SDIT Insantama menggunakan kurikulum nasional (Kurikulum Merdeka) yang diperkaya dengan muatan Islam terpadu. Pembelajaran meliputi program qiraati untuk membaca Al-Qur'an, pembinaan karakter melalui Bina Syakhshiyah Islam (BSI), serta penguatan tsaqafah Islam dan penguasaan sains dan teknologi. Pendekatan pembelajaran yang digunakan bersifat holistik, menyentuh aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik siswa, serta melibatkan peran aktif orang tua dalam pendidikan. Selain itu, sekolah ini juga menerapkan sistem kelas kecil dengan rasio siswa yang rendah, yang memungkinkan pendekatan pembelajaran lebih personal dan efektif.

Dari segi sarana prasarana, SDIT Insantama dilengkapi dengan gedung tiga lantai, ruang kelas multimedia, perpustakaan dengan ribuan koleksi buku, laboratorium komputer dan IPA, masjid, UKS, kantin, dan mini GOR. Layanan

pendukung lainnya termasuk keberadaan psikolog sekolah serta program penerimaan siswa berkebutuhan khusus dengan kriteria tertentu. SDIT Insantama juga mengintegrasikan pendidikan karakter dalam kehidupan sehari-hari di sekolah, seperti pengembangan kepemimpinan, keterampilan hidup (life skills), dan hafalan Al-Qur'an minimal dua juz. Dengan motto "*Better Education for Better Life*," SDIT Insantama Banjarmasin berupaya menjadi lembaga pendidikan yang tidak hanya berfokus pada akademik, tetapi juga membentuk generasi muslim yang berakhlak mulia dan siap menghadapi tantangan zaman.

c. Visi Misi dan Tujuan SDIT Insantama Banjarmasin

1) Visi Sekolah

Mewujudkan SIT Insantama sebagai lembaga pendidikan yang bermutu tinggi dan unggul di Indonesia.

2) Misi Sekolah

Menyelenggarakan pendidikan dasar dan menengah yang memadukan aspek pembentukan syakhsiyyah Islamiyah, Penguasaan tsaqafah Islam dan Ilmu Kehidupan dalam suasana pendidikan yang religius serta didukung oleh peran serta masyarakat.

3) Tujuan Sekolah

- a) Siswa memiliki pengetahuan dan sikap yang berkualitas dari hasil pendidikan yang diperolehnya.
- b) Menjadi sekolah yang diperhitungkan dalam persaingan prestasi
- c) Siswa dapat melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi dan berkualitas.

- d) Tamat sekolah dasar khatam Al-Qur'an
- e) Menjadi sekolah yang nyaman dan diminati masyarakat.
- f) Menjadikan sekolah yang hijau, bersih, dan sehat dengan memperhatikan lingkungan
- g) Meraih prestasi akademik maupun non akademik minimal tingkat Kota Banjarmasin.
- h) Menguasai dasar-dasar ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai bekal untuk melanjutkan ke sekolah yang lebih tinggi. (Komputer/Laptop)
Menjadi sekolah pelopor dan penggerak pelestarian lingkungan di masyarakat.

d. Daftar Nama Kepala Sekolah

Tabel 4.2 Daftar Nama Guru SDIT Insantama Banjarmasin Dari Tahun Ke Tahun

No	Nama	Masa Jabatan
1	Sulistyowati, S.E, M.Pd.	2018 – 2021
2	Mustaghfiri Abdan, M.M.	2022-2023
3	Siti Raudah, S.Pd.	2024-2025
4	Muksin, S.Pd.	2025- sekarang

Sumber: TU SDIT Insantama Banjarmasin

e. Daftar Nama Guru Tahun Ajaran 2024/2025

Berikut nama guru yang ada SDIT Insantama Banjarmasin:

Tabel 4.3 Daftar Nama Guru SDIT Insantama Banjarmasin Tahun Ajaran 2024/2025

No	Nama	Jabatan	Usia (Tahun)
1.	Rahmawati, S.Pd	Guru Kelas 1	32
2.	Ahmad Ari Yanur, S.Sos	Guru Kelas 2	29

3	Inas Arifah Mujahidah, S.Pd	Guru Kelas 3	27
4	Mahrita Nazaria, S.Pd	Guru Kelas 4	30
5	Zaenal Abidin, S.H	Guru Kelas 5	27
6	Mu'minah, S.Pd	Guru Kelas 6	27

Sumber: TU SDIT Insantama Banjarmasin

2. SDIT Nurul Fikri Banjarmasin

a. Profil SDIT Nurul Fikri Banjarmasin

Tabel 4.4 Profil Sekolah SDIT Nurul Fikri Banjarmasin

Aspek	Detail
Nama Sekolah	SD Islam Terpadu Nurul Fikri Banjarmasin (NPSN 30312925) (dapo.dikdasmen.go.id)
Status & Jenjang	SD, Swasta, dibawah naungan Yayasan Pendidikan Sosial dan Dakwah Nurul Fikri Banjarmasin
Alamat	Jl. Cempaka Raya, Komp. Agraria II Gang 3, Perum. Wijaya Lestari 1, Basirih, Banjarmasin Barat, Kalsel, 70245
Koordinat	Sekitar Lat: -3.3324, Long: 114.5663
SK Pendirian	No. 421/87.1-PSD/Dipendik/2021, Tanggal 30 Agustus 2021
SK Operasional	No. 421/87.1-PSD/Dipendik/2021, awal operasional 27 Oktober 2009
Akreditasi	A — SK No. 135/KEP/BAP-SM/X/KU/2015, berlaku hingga 2027
Kurikulum	Kurikulum Merdeka (dengan pendekatan Islam Terpadu, full-day school)
Visi & Misi	Visi: “Sholeh, Muslih, Cerdas, Mandiri, Terampil” (SMART). Misi: integrasi IPTEK dan IMTAQ, pendidikan diniyah, karakter Islami
Fasilitas	Ruang kelas, laboratorium, perpustakaan; full-day school; sumber listrik dari PLN (~9.500 W), belum ada akses internet
Jumlah Siswa & PTK	Belum tersedia data jumlah guru dan siswa secara publik; kegiatan outing class, aksi sosial rutin
Kegiatan Unggulan	– Outing class ke DPRD Banjarmasin (Mei 2025) – Santunan anak yatim bersama NF Peduli saat Ramadan (kalseltenginfo.com)
Kontak	Telp: (0511) 6740828; Email: sditnurulfikribanjarmasin@gmail.com ; Website: www.nfb.or.id ; Instagram nasional terdaftar

Sumber: dapo.dikdasmen.go.id, diakses Juni 2025

b. Gambaran SDIT Nurul Fikri Banjarmasin

SD Islam Terpadu Nurul Fikri, dengan NPSN 30312925, merupakan lembaga pendidikan swasta yang terletak di Jl. Cempaka Raya Komp. Agraria II Gang 3 Perum. Wijaya Lestari 1, Banjarmasin Barat, Kalimantan Selatan. Sekolah ini berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Sosial dan Dakwah Nurul Fikri Banjarmasin dan telah berdiri sejak tahun 2009, dengan SK Operasional No. 421/87.1-PSD/Dipendik/2021.

SDIT Nurul Fikri berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Hal ini dibuktikan dengan akreditasi A yang diraih pada tahun 2015 berdasarkan SK No. 135/KEP/BAP-SM/X/KU/2015. Sekolah ini menjalankan kegiatan belajar mengajar selama sehari penuh, lima hari dalam seminggu, dan dilengkapi dengan akses internet untuk menunjang proses pembelajaran.

c. Visi Misi dan Tujuan SDIT Nurul Fikri Banjarmasin

- 1) Visi: Menciptakan insan cerdas, mandiri dan berakhlak mulia.
- 2) Misi:
 - a) Menjadi lembaga pendidikan yang berfokus pada orientasi dakwah.
 - b) Menjadi wadah pembelajaran yang berkualitas dan kompeten.
 - c) Menjadi wadah pelatihan dan pengembangan potensi serta kecakapan hidup siswa.
- 3) Tujuan
 - a) Mempunyai pola pikir yang luas (*Mutsaqqof al-Fikri*)
 - b) Mempunyai aqidah yang bersih (*Salim al-Aqidah*)

- c) Menjalankan ibadah yang benar (*Sho'ih al- 'Ibâdah*)
- d) Dapat berguna bagi orang lain (*Nâfi 'un Lighoirihi*)
- e) Memiliki kepribadian yang baik (*Mujâhidun Linafsihi*)
- f) Memiliki sifat mandiri (*Qôdirun 'Alâ al-Kasbi*)
- g) Memiliki badan yang sehat (*Qowiy al-Jismi*)
- h) Terorganisir dalam segala urusan (*Munazhzhomun fî Syu 'ûnihi*)
- i) Menghargai waktu (*Hârisun 'Alâ Waqtihî*)
- j) Mempunyai kepribadian yang matang (*Nâfi 'un Lighoirihi*)

d. Daftar Nama Kepala Sekolah

Tabel 4.5 Daftar Nama Kepala Sekolah SDIT Nurul Fikri Dari Tahun ke Tahun

No	Nama	Masa Jabatan
1	Ali Sudono, S. Pd	2010 – 2015
2	Sarifani, SH	2015 – 2018
3	Syahdam Husain, S.Pd	2018- 2019
4	Marjiyanto	2019 – 2025
5	H. Usamah, S. Th. I, S. Pd	2025- sekarang

Sumber: TU SDIT Nurul Fikri

e. Daftar Nama Guru Tahun Ajaran 2024/2025

Tabel 4.6 Daftar Nama Guru SDIT Nurul Fikri Banjarmasin Tahun Ajaran 2024/2025

No	NAMA GURU	TUGAS POKOK
1	Akhmad Sayuti, S.Pd	Koord. Al-Quran
2	Ayu Wulandari, S.Pd	Waka Kurikulum
3	Mukhtasar, S.Pd.I	Waka Kesiswaan
4	Husamuddin Akhyar	Waka Sarpras

No	NAMA GURU	TUGAS POKOK	
5	Rusman Dinulloh, S.Pd	BTQ	
6	Maulida Rahmadina	BTQ	
7	Rabiatul Adawiyah, S.Pd.I	BTQ	
8	Wahyu Margono	BTQ	
9	Norhalimah, S.Pd.I	BTQ	
10	Akhmad Nur Rizali Rahman, S. Ag	BTQ	
11	Arbainah, S. Pd	BTQ	
12	Rini Armiami, S.Pd.I	BTQ	
13	Ahmad Fauzi, S.Pd	BTQ	
14	Silmida Faradila	BTQ	
15	Suryadi Wirawan. S,Pd	BTQ	
16	Yuliana, S.Pd.I	BTQ	
17	Ganis Adita Larasati, S.Pd	BTQ	
18	Nor Halimah, S. Pd.I	Guru Mapel PAI & BTQ	4, 5, shift 34
19	Muhammad Fachrurrozi, S. Kom	Guru Mapel PJOK	1,2, 3, 5AB, 6AB
20	Annisa Ridhaturrmah, S.Pd	Guru Mapel PJOK	1, 2, 3, 4, 5C, 6CD
21	Ahmad Jamidi, S.Pd	Guru Mapel Bhs. Inggris	4,5,6
22	Noor Anisa, S.Pd	Guru Mapel Matematika	3,4,5
23	Mediyani Oscar, S.Pd	Guru Mapel Bhs. Inggris	1,2, 3
24	M. Jaya Alfianur, S.Pd	Guru Mapel Bhs. Arab	3,4,5,6
25	Tri Mulyani, S.Pd	Wali Kelas 1A	1A
26	Nor Hayati	Pendamping 1A	1A
27	Ridha Hayati, S.E.I	Wali Kelas 1B	1B
28	Erlina Rahayu	Pendamping 1B	1B
29	Winadira, S.Pd.I	Wali Kelas 1C	1C
30	Ayi Nurhidayah, S. Pd	Pendamping 1C	1C
31	Fitri Indah Lestari, S.Pd	Wali Kelas 2A	2A
32	Siti Aminah, S.Pd.I	Wali Kelas 2B	2B
33	Sari Mulyana, S.Pd	Wali Kelas 2C	2C
34	Yuli Fitriani, SM.	Wali Kelas 2D	2D

No	NAMA GURU	TUGAS POKOK	
35	Lina Mufidah, S.Pd	Wali Kelas 3A	3A
36	Bainah, S.Pd	Wali Kelas 3B	3B
37	Ima Falinda, M.Pd.I	Wali Kelas 3C	3C
38	Gina Fitriawati, S.Pd	Wali Kelas 4A	4A
39	Karimah, S.Pd.I	Wali Kelas 4B	4B
40	Maimunah, S.Pd	Wali Kelas 4C	4C
41	Abdul Habib Al-Fatah, S.Pd.I	Wali Kelas 5A	5A
42	Mahmud, S.Pd.I	Wali Kelas 5B	5B
43	Noor Ayna, S.Pd	Wali Kelas 5C	5C
44	Antoni, S.Th.I	Wali Kelas 6A	6A
45	Ahmad Rifani S.Pd	Wali Kelas 6B	6B
46	Ummi Maslihatin, S.Pd	Wali Kelas 6C	6C
47	Nur Fadillah, S.Pd	Wali Kelas 6D	6D

Sumber: TU SDIT Nurul Fikri Banjarmasin

3. SDIT Al Firdaus

a. Profil Sekolah SDIT Al Firdaus

Tabel 4.7 Profil Sekolah SDIT Al Firdaus

Aspek	Detail
Nama Sekolah	SD Islam Terpadu Al-Firdaus Banjarmasin (NPSN 69851413) (dapo.dikdasmen.go.id)
Status & Jenjang	Sekolah Dasar (SD), Swasta, di bawah Yayasan Bina Insan Madani Banjarmasin
Alamat	Jalan Sungai Gampa RT 21, Kel. Sungai Jingah, Kec. Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalsel, 70121
Koordinat	Sekitar Lat -3° , Long 114° (\pm)
Kode Pos	70121
SK Pendirian	No. 001/INT-SD/II/2012, Tanggal 21 Februari 2012
SK Izin Operasional	No. 421/127-DS/Dipendik/2014, Tanggal 6 Mei 2014
Akreditasi	A — SK BAN-SM No. 103/BAN-SM-P/AK/X/2018, tanggal 31 Oktober 2018
Kurikulum & Waktu	Kurikulum 2013; Full-Day School (5 hari/minggu)
Kepala Sekolah	Kurnia
Operator	Hariyanti

Aspek	Detail
Akademik	
Fasilitas	Ruang kelas, perpustakaan, lab, praktik, ruang guru, ruang ibadah, UKS, OSIS; luas tanah ±17.181 m ²
Listrik & Internet	PLN 1.500 W; Internet via Telkomsel Flash
Penekanan Tahfidz	Target hafalan 10 juz saat lulus; sistem Multiple Intelligence; program tahfidz terintegrasi
Kegiatan & Prestasi	Program Market Day untuk literasi keuangan ; beasiswa Bank Kalsel (April 2025) (baritopost.co.id)
Kontak	Telp: (0511) 3201383 / 7401972; Email: alfirdausbjm@gmail.com ; Website: sditalfirdausbjm.sch.id

Sumber: dapo.dikdasmen.go.id, diakses Juni 2025

b. Gambaran SDIT Al Firdaus

Pendidikan adalah investasi jangka panjang yang harus dilakukan oleh semua orang untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Fakta menunjukkan bahwa semakin sejahtera kehidupan di suatu Negara, semakin sejahtera kehidupan bangsanya. Pendidikan berkualitas adalah pendidikan yang dikelola dengan manajemen yang baik, kurikulum yang baik, didukung dengan SDM yang berkualitas, dan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai.

SD Islam Terpadu Al Firdaus adalah suatu usaha pendidikan yang terus menerus berinovasi dalam mewujudkan iklim pendidikan dan pengajaran yang kondusif dan berbasis mutu tinggi. Berdasarkan kesadaran bahwa semua manusia mempunyai kesempatan yang sama dalam belajar dengan keyakinan bahwa setiap pelajar memiliki keunikan dan kecemerlangan, maka kita harus berupaya melahirkan pelajar yang berprestasi cemerlang agar mereka menjadi insan yang smart dan berkarakter.

Sejak berdiri dari tahun 2012 sampai sekarang mengalami pertumbuhan yang pesat dibawah manajemen Yayasan Bina Insan Madani Banjarmasin dengan nomor ijin operasional : 421/127-DS/Dipendik/2014 dan dengan NPSN :69851413.

c. Visi Misi dan Tujuan SDIT Al Firdaus

1) Visi: Terwujudnya Generasi Qur'ani yang Smart dan Berkarakter

2) Misi:

- a. Mengelola pendidikan dengan sistem pembelajaran yang integratif, interaktif, dan produktif.
- b. Membiasakan kultur pembelajar (*learner*), kerja keras (*hardworker*), dan kerja cerdas (*smartworker*).
- c. Memberikan pelayanan yang ramah, komunikatif, sopan dan santun.
- d. Menyiapkan wadah yang kondusif untuk belajar.
- e. Mendesain model pendidikan Islam yang memiliki daya saing tinggi (*competitive powerfull*).

3) Tujuan Sekolah

Pendidikan merupakan pilar tegaknya bangsa; Melalui pendidikanlah bangsa akan tegak mampu menjaga martabat. Dalam UU 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3, disebutkan “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk

berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.” Tujuan pendidikan SD Islam Terpadu Al-Firdaus mengikuti tujuan pendidikan Nasional dengan menambahkan satu tujuan, agar peserta didik menjadi generasi penghafal Al Qur’an.

d. Daftar Nama Guru Tahun Ajaran 2024/2025

Tabel 4.8 Daftar Nama Guru SDIT Al Firdaus Tahun Ajaran 2024/2025

No	Nama Guru	Jabatan	Usia (Tahun)
1	Sefti Havianisa	Wali Kelas 5c	34
2	Noorhayati	Guru Kelas	39
3	Meirina Dwi Surianthy	Wali Kelas	30
4	Rezkie Anggrainie	Guru Kelas	29
5	Uci Nur Hanifah	Wali Kelas	40
6	Zumaya	Guru Mapel PJOK	30
7	Wahdati Hasanah	Wali Kelas 2b	30
8	Sigit Nurhadi, S. Pd	Wali Kelas 5a	34
9	Nina Riana	Partner Kelas 1c	25
10	Aulia Rahmah	Wali Kelas	28
11	Muhammad Fikri	Guru Pai	29
12	Julia	Guru Partner 1C	26
13	Rusmayanti	Wali Kelas 6B	28
14	Winarti Wulandari	Wali Kelas 2a	25
15	Noor Halifah Rizqi	Partner Kelas 1d	25
16	Masrurah	Partner Kelas 1A	25
17	Eka Oktaviani	Wali Kelas	25
18	Wahidah	Guru Mapel	25
19	Sendi Sentia Putri	Wali Kelas 3	28
20	Maya Saputri	Wali Kelas 4d	30
21	Arni Putri Wiranda	Guru Kelas	28
22	Jubaidah	Guru Mata Pelajaran	30

No	Nama Guru	Jabatan	Usia (Tahun)
23	Siti Zulfa	Guru Kelas 1b	34
24	Niswatin Khoiroh	Wali Kelas 1d	29
25	Syahdam Husain	Wali Kelas 1c	34
26	Jumani	WALI KELAS 2D	37
27	Gusti Widyawati	Guru Pendidikan Agama Islam	28
28	Devi Arianti Lestari, S.Pd	Wali Kelas 4b	28
29	Siti Norlatifah	Guru Wali Kelas 5b	26
30	Risda Sari	Wali Kelas 4c	29
31	Rabiatul Adawiyah, S.Pd	Wali Kelas	28
32	Nur Israriah	Guru Mata Pelajaran Matematika	46
33	Dini Indah Fitriana, S.Pd	Guru Kelas 5	29

Sumber: TU SDIT Al Firdaus

4. SDIT Ukhuwah

a. Profil Sekolah SDIT Ukhuwah

Tabel 4.9 Profil Sekolah SDIT Ukhuwah

Aspek	Detail
Nama & NPSN	SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin (NPSN: 69987916) (sd2.situkhuwah.sch.id , dapo.dikdasmen.go.id)
Status & Jenjang	SD, Swasta, di bawah Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan
Alamat	Jl. Bumi Mas Raya Komp. Handayani XII A RT 28/RW 2, Kel. Pemurus Baru, Kec. Banjarmasin Selatan, Banjarmasin, Kalsel, 70249
SK Pendirian	No. 421.1/784-DS/Dipendik, 25 April 2002
SK Operasional	No. 421/601-PSD/Dipendik/2019, 22 Mei 2019
Akreditasi	A — SK BAN-SM 1347/BAN-SM/SK/2021 (8 Des 2021)
Kurikulum &	Kurikulum Merdeka, Full-Day school (5 hari/minggu)

Waktu	
Kepala Sekolah	Ustadz Abdul Muhshi, S.Ag., S.Pd., M.Pd.I.
Fasilitas	Perpustakaan, UKS, kantin, aula, lapangan basket & upacara, AC + proyektor di kelas, labkom, mesjid, parking, payung baca, gerobak baca, screen house, ruang guru & kepala, WC terpisah
Program Unggulan	Outdoor learning; program lingkungan Adiwiyata (Calon Adiwiyata Mandiri 2023)
Prestasi & Kegiatan	- Lolos Grand Final Budaya Mutu 2016 - Juara 2 Sekolah Sehat Kalsel 2018 (tacigi.lelemuku.com) - Khataman & Imtihan Al-Qur'an 161 siswa (Maret 2019) (diskominfomc.kalselprov.go.id)
Program Tahfizh	Hafalan Juz 29–30, metode Ummi, multiple intelligences
Kontak & Website	Email: sdit.ukhuwah@yahoo.com ; Telp/WA: 0815-2040-8272; Website: sd2.situkhuwah.sch.id

Sumber: dapo.dikdasmn.go.id, diakses Juni 2025

b. Gambaran SDIT Ukhuwah

SD Islam Terpadu Ukhuwah, yang terletak di Jl. Bumi Mas Raya Komp. Handayani, Pemurus Baru, Banjarmasin Selatan, Kota Banjarmasin, merupakan lembaga pendidikan swasta yang berkomitmen untuk mencetak generasi penerus bangsa yang cerdas, berakhlak mulia, dan berlandaskan nilai-nilai Islam.

Berdasarkan keputusan Tim Penilai Sekolah Badan Akreditasi Sekolah/Madarasah Nomor : 1179/BAN-SM/SK/2021 mendapat nilai Sertifikasi Akreditasi Kualifikasi “A” (unggul) berlaku sampai dengan 2026, terhitung sejak tanggal ditetapkan. SD Islam Terpadu Ukhuwah beroperasi dengan waktu penyelenggaraan sehari penuh selama lima hari, memberikan kesempatan yang luas bagi siswa untuk mengembangkan potensi mereka di berbagai bidang. Fasilitas sekolah yang memadai dan akses internet yang lancar mendukung proses belajar mengajar yang efektif dan menyenangkan.

Sekolah ini juga memiliki luas tanah yang cukup besar, yaitu 5.709 m², memberikan ruang yang lega bagi kegiatan belajar mengajar, bermain, dan mengembangkan bakat siswa.

c. Visi Misi dan Tujuan SDIT Ukhuwah

1) Visi: Meluluskan siswa yang berakhlak, berprestasi dan mandiri dan berwawasan lingkungan. Visi menengahnya: menjadi sekolah terbaik minimal se-Kalimantan pada tahun 2022 untuk tingkat SD. Visi tersebut dapat diwujudkan dalam 14 Jaminan Kualitas atau Quality Assurance lulusan SD Islam Terpadu Ukhuwah 2 Banjarmasin yang dikenal dengan BBMB (Berakhlak, Berprestasi, Mandiri, dan Berwawasan lingkungan).

2) Misi:

- a) Melaksanakan sistem pendidikan IMTAQ dan IPTEK.
- b) Menumbuhkan potensi siswa dan semangat berprestasi warga sekolah.
- c) Membangun dan menguatkan budaya karakter.
- d) Menumbuhkan kesadaran dan kepedulian terhadap lingkungan.

3) Tujuan Sekolah

Tujuan didirikannya SD Islam Terpadu Ukhuwah Banjarmasin adalah untuk melahirkan lulusan dengan profil peserta didik (*Quality Assurance*) yang unggul dan seimbang dalam aspek akhlak, prestasi, kemandirian, dan kepedulian terhadap lingkungan. Dalam hal akhlak, peserta didik diharapkan mampu

melaksanakan salat dengan kesadaran penuh, menunjukkan sikap berbakti kepada orang tua, serta memiliki perilaku sosial yang baik dalam kesehariannya.

Dari sisi prestasi, peserta didik ditargetkan mampu membaca Al-Qur'an secara tartil, menghafal juz ke-30, memperoleh ketuntasan dalam lima bidang studi utama, memiliki kemampuan membaca secara efektif, serta mampu berkomunikasi dengan baik. Kemandirian juga menjadi aspek penting, ditunjukkan dengan kedisiplinan, kecintaan terhadap aktivitas membaca, serta rasa percaya diri yang kuat.

Selain itu, sekolah juga menanamkan wawasan dan kepedulian terhadap lingkungan hidup. Hal ini diwujudkan melalui pembiasaan budaya hidup bersih, kepedulian terhadap lingkungan sekitar, serta sikap peduli terhadap alam sebagai bagian dari tanggung jawab sebagai khalifah di bumi. Keempat profil ini merupakan dasar pembentukan karakter peserta didik yang utuh, sejalan dengan nilai-nilai Islam dan tujuan pendidikan nasional.

d. Daftar Nama Kepala Sekolah

Tabel 4.10 Daftar Nama Kepala Sekolah SDIT Ukhuwah Dari Tahun ke Tahun

No.	Kepala Sekolah SDIT Ukhuwah 2	Periode
1	Abdul Muhshi, S.Ag, S.Pd, M.Pd	2019 – Sekarang

Sumber: TU SDIT Ukhuwah

e. Daftar Nama Guru Tahun Ajaran 2024/2025

Tabel 4.11 Daftar Nama Guru SDIT Ukhuwah Tahun Ajaran 2024/2025

No	Nama Lengkap	Jabatan	Usia (Tahun)
1	Fatimah, S.Pd	Wali Kelas III A.2	33
2	Julaiha, S.Pd.I	Wali Kelas I A.2	35
3	Norlaila, S.E.I, S.Pd	Wali Kelas II B.2	39
4	Lisa Lisdiana, S.Sos	Wali Kelas I B.2	53
5	Fitriyati, S.Pd	Wali Kelas II A.2	51
6	Siti Aisyah Ridha, S.Pd.I	Wali Kelas II C.2	41
7	Marhamah, S.Pd	Wali Kelas III B.2	31
8	Rubiannur, S.Pd.I, S.Pd, M.Pd	Wali Kelas I C.2	46
9	Melani Setia Ningrum, S.Pd	Wali Kelas IV B.2	32
10	Arbiyah, M.Pd	Wali Kelas IV C.2	34
11	Dian Puspa Indarwaty, S.Pd	Wali Kelas IV A.2	42
12	Noor Hafizah, S.Pd	Wali Kelas VI C.2	41
13	Nur Laily Anggraini, S.Pd	Wali Kelas V A.2	33
14	Ulfah Hidayah, S.Pd	Wali Kelas V B.2	34
15	Salbiah, S.Pd	Wali Kelas III C.2	34
16	Masitah, S.Pd	Wali Kelas VI B.2	32
17	Titin, S.Pd	Wali Kelas VI A.2	43
18	Nuzhatun Najmiyah, S.Pd	Guru Pendamping Kelas IV B.2 & V C.2	30
19	Rini Agustina, S.Pd	Guru Pendamping Kelas II A.2	27
20	Siti Rahmaniah, S.Pd	Wali Kelas V C.2	35
21	Herlisa Rahim, S.Pd	Guru Pendamping Kelas I A.2	29
22	Rina Astuti, S.Pd	Guru Pendamping Kelas II B.2	27
23	Mijhan, S.Pd	Guru Pendamping Kelas I B.2	25
24	Elisa Ruslina, S.Pd	Guru Pendamping Kelas II C.2	55
25	Norhayati, S.Pd	Guru Pendamping Kelas I C.2	26
26	Mariati, S.Pd	Guru Pendamping Kelas VI C.2	27
27	M. Zahri Fadhli, S.Pd	Guru Pendamping Kelas V B.2	28
28	Muhammad Nujeri, M.Pd	Guru Pendamping Kelas VI A.2 & VI	29

No	Nama Lengkap	Jabatan	Usia (Tahun)
		B.2	
29	Miftahul Jannah, S.Pd	Guru Pendamping Kelas III B.2	25
30	Zarra Aulia, S.Pd	Guru Pendamping Kelas IV A.2	27
31	Istiqomah, A.Md, S.Kom	Guru Bidang Studi TIK	31
32	Ahmad Gapuri, S.Pd	Guru Bidang Studi PAI	31
33	Matali, S.Pd.I	Guru Bidang Studi PAI	31
34	Miftahul Fatriyani, S.Pd	Guru Bidang Studi PJOK	35
35	Nurul Susanti, S.Pd	Guru Bidang Studi PJOK	36
36	Riky Ramdani, S.Pd.I	Guru Bidang Studi Bahasa Arab	34
37	Syamsiah Norindah Sari, S.Pd	Guru Bidang Studi Bahasa Arab	32
38	Endang Hariati, S.Pd	Guru Bidang Studi Bahasa Inggris	42
39	Norhayati, S.Pd	Guru Bidang Studi Bahasa Inggris	30

Sumber: TU SDIT Ukhuwah

B. Data Penelitian

1. 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 26. 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.¹

Analisis data dilakukan dengan menggunakan fitur dari SPSS 26. Jumlah total item yang telah dibandingkan dianalisis dengan menggunakan korelasi (*Korelasi Pearson*) untuk mengetahui validitas dari masing-masing item. Pengujian signifikansi dilakukan dengan menggunakan kriteria rtabel pada taraf signifikansi 5% dengan uji dua sisi. Jika nilai positif dan rhitung lebih besar atau sama dengan rtabel, maka item tersebut dapat dianggap dapat diterima; jika rhitung lebih kecil atau sama dengan rtabel, maka item tersebut dianggap tidak valid (rtabel = 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 ($R_{hitung} > R_{tabel}$), yang berarti item-item tersebut valid. Butir-butir yang tidak memenuhi kriteria validitas telah ditinjau ulang atau disesuaikan sesuai dengan hasil analisis statistik.

¹ Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*. 75.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Transformasi Kurikulum

NOMOR INSTRUMEN	R _{tabel}	R _{hitung}	KETERANGAN
1	0,361	0,660	Valid
2	0,361	0,645	Valid
3	0,361	0,535	Valid
4	0,361	0,535	Valid
5	0,361	0,556	Valid
6	0,361	0,519	Valid
7	0,361	0,407	Valid
8	0,361	0,390	Valid
9	0,361	0,533	Valid
10	0,361	0,645	Valid
11	0,361	0,521	Valid
12	0,361	0,521	Valid

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan valid dan dapat digunakan. Hal ini didasarkan pada kuesioner dari variabel transformasi kurikulum, yang terdiri dari 12 pernyataan yang kemudian diberikan oleh guru di SDIT di Banjarmasin, selain sampel. Karena semua butir pernyataan menunjukkan korelasi yang signifikan, maka hasil analisis validitas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel}.

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan

NOMOR INSTRUMEN	R _{tabel}	R _{hitung}	KETERANGAN
1	0,361	0,533	Valid
2	0,361	0,414	Valid
3	0,361	0,502	Valid
4	0,361	0,614	Valid
5	0,361	0,537	Valid
6	0,361	0,428	Valid
7	0,361	0,415	Valid
8	0,361	0,568	Valid
9	0,361	0,517	Valid
10	0,361	0,535	Valid
11	0,361	0,463	Valid

12	0,361	0,682	Valid
13	0,361	0,583	Valid
14	0,361	0,489	Valid
15	0,361	0,443	Valid
16	0,361	0,631	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 SDIT 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 Kepuasan Guru

NOMOR INSTRUMEN	R _{tabel}	R _{hitung}	KETERANGAN
1	0,361	0,453	Valid
2	0,361	0,577	Valid
3	0,361	0,603	Valid
4	0,361	0,629	Valid
5	0,361	0,742	Valid
6	0,361	0,612	Valid
7	0,361	0,742	Valid
8	0,361	0,632	Valid
9	0,361	0,724	Valid
10	0,361	0,810	Valid
11	0,361	0,522	Valid

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan valid dan dapat digunakan. Hal ini didasarkan pada kuesioner dari variabel transformasi kurikulum, yang terdiri dari 11 pernyataan yang kemudian diberikan oleh guru di SDIT di Banjarmasin, selain sampel. Karena semua butir pernyataan

menunjukkan korelasi yang signifikan, maka hasil analisis validitas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap instrumen penelitian ini, terlihat bahwa nilai korelasi untuk setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel. Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan uji dua sisi (*two tailed test*) dan taraf signifikansi 0,05. Uji coba instrumen penelitian dilakukan sebelum pengumpulan data primer, dengan melibatkan 30 orang guru SDIT yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Responden uji coba ini tidak termasuk dalam sampel penelitian utama, namun memiliki karakteristik yang dapat mewakili untuk mengevaluasi kualitas instrumen. Teknik ini digunakan untuk memastikan hasil validitas dan reliabilitas yang objektif dan tidak mempengaruhi data primer yang akan dikumpulkan.

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* (α), yang berarti suatu instrumen dianggap reliabel jika $\alpha > 0,6$.

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Sig.	Keterangan
1	Tranformasi Kurikulum	0,779	> 0,6	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan	0,826	> 0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja Guru	0,755	> 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 26, Juni 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 26 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel transformasi kurikulum sebesar 0,779, variabel kepemimpinan sebesar 0,826, dan variabel kinerja guru sebesar 0,755. 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 transformasi kurikulum, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja guru:

Tabel 4.16 Hasil Deskripsi Variabel

No	Variabel Penelitian	Indikator variabel	Nomor Pernyataan	Mean	Rata-rata
1	Transformasi Kurikulum	1. Perubahan tujuan pembelajaran sesuai perkembangan zaman	1, 2	4,03	3,98
		2. Penyesuaian isi/materi pembelajaran	3	3,91	

No	Variabel Penelitian	Indikator variabel	Nomor Pernyataan	Mean	Rata-rata
		dengan kebutuhan peserta didik			
		3. Inovasi metode pembelajaran (misalnya pendekatan STEAM, digital learning)	4, 5	3,83	
		4. Penggunaan teknologi dalam proses belajar mengajar	6, 7	4,13	
		5. Integrasi nilai-nilai lokal dan global dalam kurikulum	8, 9	3,84	
		6. Fleksibilitas struktur kurikulum untuk berbagai konteks pendidikan	10	4,1	
		7. Keterlibatan pemangku kepentingan (guru, siswa, orang tua) dalam proses revisi kurikulum	11, 12	4,03	
2	Gaya Kepemimpinan	1. Kepemimpinan Direktif	13	4,02	3,83
		2. Kepemimpinan Suportif	17	3,77	
		3. Kepemimpinan Partisipatif	21	3,79	
		4. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi	25	3,75	
3	Kepuasan Kerja Guru	1. Kepuasan terhadap gaji	29, 30	3,42	3,73

No	Variabel Penelitian	Indikator variabel	Nomor Pernyataan	Mean	Rata-rata
		dan tunjangan			
		2. Hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah	31	3,66	
		3. Hubungan kerja sama yang baik dengan rekan sejawat	32, 33	4,06	
		4. Kesempatan untuk pengembangan profesional (pelatihan, workshop, studi lanjut)	34	3,62	
		5. Pengakuan dan penghargaan atas kinerja	35	3,67	
		6. Perasaan bangga dan senang terhadap pekerjaan sebagai guru	36	4,15	
		7. Kepuasan terhadap beban kerja dan lingkungan kerja	37, 38	3,64	
		8. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan di sekolah	39	3,7	

Sumber : Hasil Anlisis Angket Penelitian Maret Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh gambaran yang positif dari total semua variabel utama. Penelitian ini dilaksanakan pada 4 sekolah SDIT, yaitu SDIT Insantama, SDIT Nurul Fikri, SDIT Al-Firdaus, dan SDIT Ukhuwah. Dari rata-

rata nilai setiap indikator, terlihat bahwa para responden cenderung memberikan penilaian yang tinggi terhadap aspek-aspek yang diteliti, yang berada dalam kategori "*Setuju*" atau "*Tinggi*" sesuai dengan rentang skor interval yang digunakan.

Variabel transformasi kurikulum memperoleh nilai rata-rata 3,98, yang termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan indikator tertinggi adalah penggunaan teknologi dalam proses belajar mengajar yaitu 4,13 dan fleksibilitas struktur penggunaan teknologi 4,10. Nilai terendah ditunjukkan pada indikator inovasi metode pembelajaran yaitu 3,83 dan integrasi nilai lokal dan global (3,84), yang juga masih termasuk dalam kategori tinggi, namun bisa menjadi area yang perlu ditingkatkan lagi oleh pihak sekolah.

Rata-rata keseluruhan untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 3,83, dan ini juga termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan tabel, indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi ialah gaya kepemimpinan direktif yaitu (4,02). Sedangkan indikator terendah pada gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi (3,75). Hal ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah secara konsisten memberikan arahan yang jelas dalam melaksanakan tugas, namun belum mampu membantu guru untuk mencapai standar yang lebih tinggi. Sedangkan indikator lainnya yaitu gaya suportif dan partisipatif juga memiliki hasil yang baik, dengan skor rata-rata 3,77 dan 3,79, yang masih dalam kategori tinggi.

Tabel menunjukkan hasil dari rata-rata variabel kepuasan kerja guru mendapatkan nilai 3,73, yang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator tertingginya ialah perasaan bangga dan senang terhadap pekerjaan sebagai guru

yaitu 4,15, yang menunjukkan semangat dan cinta seorang guru terhadap profesinya. Sedangkan indikator terendah pada kepuasan terhadap gaji dan tunjangan yaitu 3,42 yang masih dalam kategori setuju atau tinggi.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskripsi ini menunjukkan bahwa variabel transformasi kurikulum, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja guru berada pada kategori yang tinggi. Nilai variabel yang tertinggi berada pada variabel transformasi kurikulum, dan variabel terendah pada kepuasan kerja guru.

3. 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:

1. 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 4.17 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.73011634
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.052
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 26, Juni 2025

Berdasarkan tabel, hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai *unstandardized residual*, diperoleh

beberapa informasi penting yang dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan mengenai distribusi data residual.

Jumlah sampel (N) dalam penelitian ini adalah 104, dan data residual memiliki mean 0.0000000000 dan standar deviasi 3.730. Statistik uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,083, dan tingkat signifikansi asimtotik 2-tailed adalah 0,074. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (yaitu $0,074 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual memiliki distribusi normal secara statistik. Dengan kata lain, tidak ada penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal, sehingga asumsi normalitas dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak dipakai untuk analisis lebih lanjut karena salah satu statistik regresi yang paling penting (yaitu residual harus memiliki distribusi normal) telah terpenuhi.

2. 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.

a) Transformasi Kurikulum

Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas Variabel Transformasi Kurikulum

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Transformasi_Kurikulum	Between Groups	(Combined)	3554.185	28	126.935	5.111	.000
		Linearity	2829.139	1	2829.139	113.903	.000
		Deviation from Linearity	725.045	27	26.854	1.081	.384
	Within Groups		1862.854	75	24.838		
	Total		5417.038	103			

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 26, Juni 2025

Berdasarkan tabel ,hasil uji linearitas dengan menggunakan analisis ANOVA antara variabel Transformasi Kurikulum dan Kepuasan Kerja, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi baris *linearity* sebesar 0.000000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0.05.

Dengan kata lain, terdapat hubungan linier yang signifikan antara transformasi kurikulum dan kinerja guru SDIT. Selain itu, tingkat signifikansi untuk baris *Deviation from Linearity* adalah 0,384, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan yang signifikan dari hubungan linier yang disebutkan di atas.

b) 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)	4567.241	39	117.109	8.820	.000
		Linearity	3776.192	1	3776.19	284.3	.000
		Deviation from Linearity	791.049	38	20.817	1.568	.056
	Within Groups		849.798	64	13.278		
	Total		5417.038	103			

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 26, Juni 2025

Berdasarkan tabel, hasil uji linearitas dengan menggunakan tabel ANOVA antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut tidak memenuhi asumsi linearitas. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.00000 pada baris *linearity* yang berada di bawah tingkat signifikansi 0.05. Dengan kata lain, terdapat hubungan linier yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja guru.

Baris *deviation from linearity* menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,056, yang sedikit lebih tinggi dari 0,005. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada penyimpangan yang signifikan dari hubungan linier antara kedua variabel yang dimaksud. Dengan kata lain, meskipun terdapat beberapa variasi, hubungan statistik antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dapat digambarkan sebagai hubungan yang linier.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.20 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.735	.730	3.76687	1.915
a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Transformasi_Kurikulum					
b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja					

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 26, Juni 2025

Berdasarkan hasil analisis Model *Summary* dari regresi linier berganda diperoleh nilai R sebesar 0,858 yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel bebas (Transformasi Kurikulum dan Gaya Kepemimpinan) dengan variabel terikat (Kepuasan Kerja). Nilai R Square sebesar 0,735 menunjukkan bahwa 73,5% variasi dari kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh kombinasi dari transformasi kurikulum dan gaya kepemimpinan. Sisanya, atau 26%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model ini.

Kesimpulannya, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,730 menunjukkan bahwa model stabil walaupun dengan dua prediktor dan menunjukkan tingkat kesepakatan dengan jumlah variabel yang dimasukkan ke dalam model. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi kedua variabel tersebut cukup signifikan dalam menjelaskan kinerja guru secara rinci.

Nilai *Standard Error of the Estimate*, yaitu sekitar 3.76687, menggambarkan tingkat kesalahan standar dalam memprediksi nilai kepuasan kerja. Ketika nilai ini menurun, akurasi prediksi model meningkat. Nilai 3,77 ini cukup moderat dan dapat diterima. Selain itu, angka 2 dilambangkan dengan koefisien *Durbin-Watson* sebesar 1,915; ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi (hubungan yang

tersisa antara pengamatan) dalam model regresi ini. Hal ini merupakan indikator penting bahwa residual model ditunjukkan secara akurat, sehingga asumsi independensi residual lebih rendah.

4. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Transformasi_Kurikulum	.513	1.947
	Gaya_Kepemimpinan	.513	1.947

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 26, Juni 2025

Berdasarkan output coefficients pada kolom *Collinearity Statistics*, terlihat bahwa nilai tolerance untuk kedua variabel bebas, yaitu kurikulum dan gaya kepemimpinan adalah sekitar 0,513 dan variance inflation factor, atau VIF, sekitar 1.947. Kedua indikator ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, yaitu keadaan di mana variabel-variabel bebas saling berkorelasi kuat sehingga dapat mempengaruhi ketepatan regresi.

Multikolinieritas tidak bermasalah dalam interpretasi statistik jika tolerance > 0 dan VIF < 10. Karena kedua variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model ini. Transformasi kurikulum dan gaya kepemimpinan, misalnya, merupakan dua variabel yang cukup independen satu sama lain dan dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi.

Dengan demikian, asumsi bebas multikolinearitas dalam regresi linear telah terpenuhi, sehingga hasil analisis regresi dapat dianggap valid dan dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang akurat terkait pengaruh kedua variabel terhadap Kepuasan Kerja guru.

5. 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 (asumsi terpenuhi). Sebaliknya, jika titik-titik residual tidak menunjukkan pola sama sekali, maka hal ini juga mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.22 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Transformasi_Kurikulum	.513	1.947
	Gaya_Kepemimpinan	.513	1.947

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 26, Juni 2025

Nilai *tolerance* kedua variabel tersebut adalah 0,513 dan nilai VIF sebesar 1.947, yang mengindikasikan bahwa tidak ada multikolinearitas antara transformasi kurikulum dan gaya kepemimpinan. Meskipun informasi ini penting

untuk memastikan bahwa variabel tidak saling tindih secara signifikan dalam analisis regresi, namun tolerance dan VIF tidak dapat digunakan untuk mengindikasikan ada tidaknya heteroskedastisitas.

Informasi mengenai tingkat signifikansi (Sig.) masing-masing variabel independen terhadap Abs_RES diperlukan agar dapat menampilkan hasil uji heteroskedastisitas secara komprehensif. Menurut uji Glejser, jika nilai Sig. lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai Sig. kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa residual tidak seragam (heteroskedastisitas).

6. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji T

1) Transformasi Kurikulum

Tabel 4.23 Hasil Uji t Variabel Transformasi Kurikulum

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.277	2.438		.934	.353
	Transformasi_Kurikulum	.258	.067	.273	3.826	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.432	.048	.644	9.021	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 26, Juni 2025

Ha : Ada pengaruh Transformasi Kurikulum terhadap kepuasan kerja guru.

Ho : Tidak ada pengaruh Transformasi Kurikulum terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada output regresi, dengan penekanan pada variabel Transformasi Kurikulum, hasilnya menunjukkan bahwa variabel ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien regresi (B) untuk transformasi kurikulum adalah sekitar 0.258, dengan t hitung = 3.826 dan Sig. = 0.

Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa dampak transformasi kurikulum terhadap kinerja guru adalah signifikan secara statistik. Dengan kata lain, seiring dengan meningkatnya implementasi transformasi kurikulum, jumlah guru SDIT di Kota Banjarmasin akan meningkat secara bertahap.

Berdasarkan Koefisien B sebesar 0,258, setiap kenaikan satu unit pada Transformasi Kurikulum akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,258% pada skor Kepuasan Kerja, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai Standardized Coefficient (Beta) sebesar 0,273 juga menunjukkan bahwa, jika dibandingkan dengan skala rata-rata seluruh variabel, Transformasi Kurikulum memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis alternatif (Ha) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara transformasi kurikulum terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Transformasi Kurikulum merupakan salah satu faktor terpenting yang secara jelas

memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dan relevan dengan pembahasan kebijakan pendidikan di sekolah-sekolah Islam.

2) Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.24 Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.277	2.438		.934	.353
	Transformasi_Kurikulum	.258	.067	.273	3.826	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.432	.048	.644	9.021	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 26, Juni 2025

Ha : Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru.

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

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, dengan penekanan pada variabel Gaya Kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi tak terstandarisasi (B) untuk Gaya Kepemimpinan adalah sekitar 0.432, dengan t hitung = 9.021 dan Sig. = 0.

Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Akibatnya, tingkat kepuasan kerja guru cenderung akan meningkat seiring dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Dengan asumsi variabel lain tetap, Koefisien B sebesar 0,432 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada Gaya Kepemimpinan akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,432% pada Kepuasan Kerja. Selain itu, Koefisien Standardized (Beta) sebesar 0,644 menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja lebih besar dibandingkan dengan variabel Transformasi Kurikulum (yang memiliki Beta sebesar 0,273). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel yang paling dominan dalam model ini adalah Gaya Kepemimpinan.

Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis alternatif (H_a) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru.

b. Uji F

Tabel 4.25 Hasil Uji F Variabel Transformasi Kurikulum, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3983.920	2	1991.960	140.385	.000 ^b
	Residual	1433.118	101	14.189		
	Total	5417.038	103			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Transformasi_Kurikulum

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 26, Juni 2025

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

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

Nilai F hitung sebesar 140.385 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi tersebut digunakan dan perbedaan antara kedua variabel bebas dan variabel terikat signifikan. Dengan demikian, secara simultan atau bersama-sama variabel transformasi kurikulum dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja guru.

Sum of Squares untuk regresi adalah 3983.920, yang mengindikasikan jumlah variabel dalam kinerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas. Sebaliknya, jumlah kuadrat residual sebesar 1433.118 mengindikasikan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Jika kita melihat seluruh variasi (5417.038), maka dua variasi terbesar dalam prestasi kerja dapat dijelaskan oleh transformasi kurikulum dan gaya kepemimpinan, yang sesuai dengan R Square hampir 73,5%.

Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis alternatif (Ha) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara transformasi kurikulum dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini

mengindikasikan bahwa peningkatan transformasi kurikulum dan gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan hasil kerja guru secara konkret.

C. Pembahasan

Berdasarkan variabelnya, penelitian ini dibagi menjadi tiga pembahasan:

1. Pengaruh Transformasi Kurikulum terhadap Kepuasan Kerja guru

Berdasarkan data penelitian yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa transformasi kurikulum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini diperkuat oleh hasil uji linearitas yang menunjukkan signifikansi pada angka 0,000 ($< 0,05$), serta tidak adanya penyimpangan dari linearitas ($\text{sig. } 0,384 > 0,05$). Ini menandakan hubungan yang stabil dan linier antara kedua variabel. Teori Herzberg tentang dua faktor motivasi (motivator dan hygiene) dapat mendukung temuan ini. Transformasi kurikulum yang mencakup inovasi dalam metode pembelajaran, penggunaan teknologi, serta penyesuaian isi materi pembelajaran dengan kebutuhan siswa berfungsi sebagai faktor motivator yang meningkatkan kepuasan intrinsik guru, seperti perasaan bangga dan pencapaian profesional.

Selanjutnya, nilai rata-rata variabel transformasi kurikulum (3,98) tergolong tinggi, dan ini mencerminkan persepsi positif guru terhadap perubahan kurikulum yang sedang berjalan. Adopsi teknologi dan fleksibilitas kurikulum adalah indikator yang mendapatkan nilai tertinggi (masing-masing 4,13 dan 4,10), yang menunjukkan bahwa kemajuan dalam metode dan struktur pembelajaran memberikan dampak nyata pada kenyamanan dan efektivitas kerja guru. Hasil ini sejalan dengan teori perubahan organisasi menurut Kurt Lewin yang menyebutkan

bahwa proses transformasi yang dikelola dengan baik melalui tahapan "unfreezing-change-refreezing" dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih stabil dan adaptif terhadap perubahan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Terakhir, instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan validitas dan reliabilitas yang tinggi (Cronbach's Alpha = 0,779 untuk variabel transformasi kurikulum), yang memperkuat kepercayaan terhadap hasil yang diperoleh. Selain itu, tidak ditemukannya autokorelasi dan multikolinearitas mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam analisis sudah memenuhi syarat-syarat klasik statistik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Transformasi Kurikulum memiliki rata-rata skor tertinggi di antara semua variabel utama, yaitu sekitar 3,98 dan termasuk dalam kategori "tinggi". Hal ini menggambarkan bahwa, menurut persepsi guru, implementasi kurikulum di SDIT Insantama, Nurul Fikri, Al-Firdaus, dan Ukhuwah telah berjalan dengan baik. Indikator terkuat terlihat pada penggunaan teknologi dalam proses belajar mengajar (4,13) dan fleksibilitas struktur kurikulum (4,10), yang mengindikasikan bahwa sekolah-sekolah ini sangat mudah beradaptasi dengan kemajuan teknologi pendidikan. Namun, nilai terendah muncul pada inovasi dalam metode pengajaran (3,83) dan pengintegrasian nilai lokal dan global (3,84), yang meskipun masih relatif tinggi, mengindikasikan adanya sumber daya yang harus diperhatikan, terutama dalam konteks kreativitas pengajaran dan pengembangan identitas nilai dalam konteks global..

Menurut analisis statistik, pengaruh transformasi kurikulum terhadap kinerja guru juga signifikan secara statistik, dengan nilai t-value sebesar 3,826 dan tingkat

signifikansi sebesar 0,0000 ($< 0,05$), berdasarkan hasil uji t. Koefisien regresi tak terstandarisasi ($B = 0,258$) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas kurikulum berdampak langsung pada peningkatan hasil kerja guru. Hal ini mendukung teori konstruktivis pendidikan, yang menyatakan bahwa kurikulum yang menawarkan pendekatan partisipatif dan relevansi kontekstual kepada siswa dapat meningkatkan tingkat keterlibatan dan pengembangan profesional mereka.² Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Darling-Hammond (2017), yang menyatakan bahwa perubahan kurikulum yang inovatif dapat meningkatkan kepercayaan diri dan pemahaman guru terhadap proses pengajaran.³

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi kurikulum memiliki skor tertinggi dibandingkan variabel lainnya, temuan ini mencerminkan bahwa implementasi kurikulum di SDIT Insantama, Nurul Fikri, Al-Firdaus, dan Ukhuwah dinilai positif oleh para guru. Capaian ini sejalan dengan prinsip Kurikulum Merdeka yang menekankan fleksibilitas, penguatan kompetensi esensial, serta pemanfaatan teknologi untuk pembelajaran yang lebih kontekstual dan adaptif.⁴ Selain itu, teori transformasi pendidikan oleh Fullan dan Quinn (2020) juga menegaskan pentingnya teknologi dan kepemimpinan inovatif dalam menciptakan budaya sekolah yang mampu beradaptasi dengan perubahan zaman.⁵ Kendati demikian, skor terendah ditemukan pada indikator inovasi metode

² Vygotsky, L. S, *The Development of Higher Psychological Processes* (Harvard University Press, 1978). 89-100.

³ Rodriguez-Clare and Dingel, 'The Effect of Compensation, Leadership Style, and Work Discipline on the Performance of Hospital Employees in the United States'. 105.

⁴ *Panduan Implementasi Kurikulum Merdeka*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi.

⁵ Fullan, *The New Meaning of Educational Change (4th Ed.)*.

pengajaran dan integrasi nilai lokal dan global yang mengindikasikan bahwa aspek pedagogi transformatif dan pendidikan karakter global belum sepenuhnya optimal. Hal ini sesuai dengan pandangan Erickson dan Lanning (2014) dalam pendekatan *concept-based curriculum*, yang menekankan pentingnya pemahaman lintas disiplin dan pengembangan identitas global dalam kurikulum.⁶

Untuk menciptakan sistem pendidikan yang berkelanjutan dan berkualitas tinggi, salah satu indikator yang paling penting adalah kepuasan kerja guru. Pengajar yang benar-benar berkomitmen pada pekerjaan mereka memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih tinggi, dan dukungan emosional yang kuat untuk sekolah. Dalam konteks ini, transformasi kurikulum lebih dari sekadar perubahan metode pengajaran, melainkan perubahan yang memengaruhi semua aspek pendidikan, termasuk metode, tujuan, dan nilai-nilai. Seorang guru yang terlibat dalam proses transformasi akan benar-benar memiliki wawasan yang penting, yang akan meningkatkan tingkat kepekaan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka. Menurut penelitian Rahmah & Fitriani (2023), guru yang terlibat aktif dalam pengembangan kurikulum memiliki tingkat hasil kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang hanya menjalankan tugas.⁷

Teori Herzberg mengenai motivasi kerja membagi faktor kepuasan kerja menjadi dua: *motivator* dan *hygiene factor*.⁸ Transformasi kurikulum termasuk dalam kategori *motivator* karena memberikan kesempatan kepada guru untuk mencapai pertumbuhan profesional, keunggulan, dan pengakuan. Ketika guru

⁶ Erickson, H. L., & Lanning, L. A, *Transitioning to Concept-Based Curriculum and Instruction: How to Bring Content and Process Together* (Corwin Press, 2014).

⁷ Rahmah Safitri and Dahlia Fitriani, *Partisipasi Guru Dalam Perencanaan Kurikulum Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja*, 8(2) (2023), pp. 121–36.

⁸ Herzberg, Mausner, and B, *The Motivation to Work*. 206.

diberi kesempatan untuk membimbing dan menjelaskan materi sesuai dengan pertumbuhan dan karakteristik siswa, mereka menjadi lebih terlibat. Hal ini berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja karena guru tidak hanya sebagai pendidik tetapi juga sebagai inovator dan fasilitator pembelajaran. Teori ini masih relevan hingga saat ini dan telah dimodifikasi dalam berbagai konteks kontemporer, seperti dalam penelitian Nabila dkk. (2022), menekankan bahwa motivasi intrinsik guru dipengaruhi oleh inovasi kurikulum di sekolah berbasis Islam.⁹

Selain itu, perubahan kurikulum yang efektif untuk menilai fleksibilitas sistem pendidikan dalam menghadapi tantangan global, termasuk kemajuan teknologi, tuntutan dunia kerja, dan krisis moral pada generasi muda. Guru-guru di SDIT yang menerapkan kurikulum berdasarkan prinsip-prinsip Islam modern menjelaskan bahwa kurikulum yang menarik dan kontekstual membuat lebih percaya diri dengan kemampuan untuk mengajar dan memberikan bimbingan moral dan spiritual kepada siswa. Menurut penelitian Widodo dan Raharjo (2024), ditemukan bahwa transformasi kurikulum yang mengintegrasikan teknologi dan nilai-nilai agama berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja guru karena mereka merasa kurikulum mendukung tujuan hidup dan pengabdian mereka.¹⁰

⁹ Nabila R., Sulaiman and Muhammad Mustofa, 'Islamic Curriculum Development and Teachers' Motivation: A Case Study of Modern Islamic Schools', *Tadris: Jurnal Pendidikan Islam*, 17(1) (2022), pp. 45–60.

¹⁰ Widodo, S and Raharjo, D, *Kurikulum Adaptif Berbasis Nilai Islam: Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Dasar Islam*, 14(1) (2024), pp. 78–95.

Dalam perspektif Islam, QS. Al-Mujadilah ayat 11 menjadi sangat relevan yang mengedepankan integrasi antara ilmu dan iman menciptakan rasa kebermaknaan dalam diri guru. Ayat tersebut berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا
يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ ۖ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepada kalian: "Berlapang-lapanglah!" Maksudnya: longgarkanlah dan berilah ruang didalam majelis Nabi ﷺ atau dalam majelis-majelis dzikir agar orang lain yang datang bisa duduk bersama kalian. Lalu kalian berlapang-lapang , niscaya Allah akan melapangkan bagi kalian. yakni Di dalam surga . Dan apabila dikatakan: "Berdirilah!" Yakni Bangkitlah untuk shalat dan kebaikan-kebaikan lainnya. Lalu kalian berdiri! Niscaya Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman di antara kalian. Dan juga (Allah akan meninggikan) orang-orang yang diberi ilmu itu akan beberapa derajat yakni didalam surga nantinya, Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kalian kerjakan."¹¹

Ayat ini menunjukkan bahwa mengajar dan menuntut ilmu adalah aktivitas yang sangat dimuliakan, dan ketika kurikulum mampu menanamkan nilai tersebut, maka guru merasa pekerjaannya adalah bagian dari ibadah, yang memberi rasa puas dan bangga.

Transformasi kurikulum juga memiliki dampak yang signifikan terhadap beban kerja. Kurikulum yang sangat membosankan dan tidak relevan membuat guru merasa terbebani, yang berdampak buruk pada performa kerja. Sebaliknya,

¹¹ al-Mahalli and as-Suyuthi, *Tafsīr Al-Jalālayn*.

kurikulum yang fleksibel dan mudah beradaptasi membuat guru lebih mahir dalam mengelola waktu, kreativitas, dan tujuan pembelajaran. Menurut penelitian Chandra dan Indriani (2024), kurikulum yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, yang merupakan komponen penting dari kinerja yang efektif.¹²

Selain itu, hasil ini berimplikasi pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru yang puas akan menciptakan lingkungan belajar yang lebih inovatif, kreatif, dan teliti. Hal ini sejalan dengan temuan Han dkk. (2022), yang menyatakan bahwa hasil kerja guru secara konstan dibandingkan dengan kinerja dan hasil belajar akademik siswa.¹³

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kurikulum yang adaptif, inovatif, dan kontekstual tidak hanya berdampak pada kualitas pembelajaran, tetapi juga pada kepuasan dan motivasi kerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Suriagiri et al. (2022) dan Wolomasi et al. (2019), yang menekankan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan profesional, yang semuanya dapat ditingkatkan melalui kebijakan manajerial yang tepat, termasuk transformasi kurikulum. Selain itu, laporan dari lembaga seperti World Bank dan OECD juga menyoroti perlunya pembaruan sistem pendidikan Indonesia secara menyeluruh—termasuk kurikulum, pelatihan guru, dan manajemen sekolah—untuk mencapai standar pendidikan global. Oleh karena itu, transformasi kurikulum di sekolah Islam terpadu (SDIT) di Banjarmasin menjadi

¹² Chandra, I. and Indriani, A, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Desain Kurikulum Terhadap Work-Life Balance Dan Kepuasan Guru', *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 10(1) (2024), pp. 33–47.

¹³ Han, S., Borgonovi and Guerriero, S, 'Teacher Job Satisfaction and Student Performance: Evidence from Cross-Country Data', *OECD Education Working Papers*, 264, 2022. 67-80.

salah satu langkah strategis dalam menjawab tantangan kualitas pendidikan nasional, dengan efek langsung terhadap peningkatan kinerja guru melalui sistem pembelajaran yang lebih relevan, bermakna, dan menumbuhkan motivasi intrinsik guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.¹⁴

Kurikulum yang fleksibel, berbasis nilai, dan teknologi modern dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman secara psikologis dan profesional. Integrasi kurikulum Islam modern dan prinsip-prinsip spiritual memberi guru landasan yang kuat, oleh karena itu pekerjaan mereka dipandang sebagai bentuk pengabdian dan ibadah. Dengan meningkatkan etos kerja mereka, guru mencapai produktivitas yang lebih tinggi, keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, dan kontribusi yang lebih besar terhadap kualitas pembelajaran siswa. Karena itu, transformasi kurikulum bukan hanya perubahan administratif; melainkan, merupakan strategi penting untuk menciptakan sistem pendidikan yang komprehensif, menyeluruh, dan efektif.

Dengan demikian, hasil uji t ini memperkuat pemahaman bahwa transformasi kurikulum bukan sekadar keharusan administratif, melainkan kunci strategis dalam menciptakan kepuasan kerja guru yang berkelanjutan. Diperlukan sinergi antara pengembangan kurikulum, pelatihan guru, dan kepemimpinan pendidikan agar transformasi tersebut benar-benar berdampak positif dan nyata di lapangan. Penelitian ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu terjadi pengaruh transformasi kurikulum terhadap kepuasan kerja guru SDIT di kota Banjarmasin.

¹⁴ Suriagiri Suriagiri, A. Akrim, and Norhapizah Norhapizah, 'The Influence of School Principal Supervision, Motivation, and Work Satisfaction on Teachers' Performance', *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17.7 (2022), pp. 2523–37, doi:10.18844/cjes.v17i7.7684.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja guru

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini dibuktikan melalui uji linearitas yang menunjukkan signifikansi pada baris linearity sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan deviation from linearity sebesar 0,056 ($> 0,05$), yang berarti hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja guru bersifat linier dan tidak menyimpang secara signifikan. Secara statistik, nilai koefisien korelasi R sebesar 0,858 dan nilai R Square sebesar 0,735 juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan bersama dengan transformasi kurikulum mampu menjelaskan 73,5% variasi dalam kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah merupakan elemen krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi guru.

Nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,83 termasuk dalam kategori tinggi, dengan skor tertinggi pada indikator kepemimpinan direktif (4,02), yang menggambarkan adanya arahan dan struktur yang jelas dari kepala sekolah. Teori Path-Goal Leadership oleh Robert House mendukung hasil ini, yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi kerja dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan bawahannya. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan direktif dan partisipatif yang diimplementasikan kepala sekolah terbukti mampu meningkatkan kepuasan guru, terutama dalam aspek hubungan kerja sama, rasa bangga terhadap profesi, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan di sekolah.

Selain itu, hasil uji reliabilitas instrumen gaya kepemimpinan (Cronbach's Alpha = 0,826) menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik, yang memperkuat validitas analisis ini. Rata-rata indikator kepuasan kerja guru juga tinggi (3,73), dengan nilai tertinggi pada indikator perasaan bangga sebagai guru (4,15). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat tidak hanya berdampak pada operasional kerja, tetapi juga pada dimensi emosional dan psikologis guru

Gaya kepemimpinan memiliki dampak dan kontrol yang signifikan terhadap kinerja para guru di tiga sekolah SDIT di Banjarmasin: SDIT Insantama, Nurul Fikri, Al-Firdaus, dan Ukhuwah. Rata-rata skor gaya kepemimpinan adalah 3,83 (kategori tinggi), dan skor tertinggi (4,02) menunjukkan bahwa kepala sekolah secara aktif memberikan instruksi dan bimbingan yang jelas. Hasil uji t mendukung kesimpulan ini, dengan t-hitung sebesar 9.021 dan nilai sig. sebesar 0.000000, yang menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif-khususnya di bidang pemberian arahan-berkontribusi dengan cara yang jelas dan ringkas terhadap peningkatan kepuasan guru.

Namun, indikator gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian mendapat skor terendah (3,75), yang menunjukkan kurangnya kekuatan dalam memotivasi guru untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Hal ini konsisten dengan hasil kepuasan kerja, yang menunjukkan adanya kekurangan di bidang kepuasan gaji dan tunjangan (3,42) meskipun termasuk dalam kelompok teratas (rata-rata 3,73). Teori Kepemimpinan Transformasional dari Bass (1985)

menyoroti pentingnya pemimpin yang memotivasi, memberdayakan, dan mendorong prestasi guru selain memberikan bimbingan dalam hal ini. Untuk peningkatan kinerja dan kebahagiaan kerja yang lebih menyeluruh, sangat penting untuk memperkuat pendekatan kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan prestasi.¹⁵

Koefisien regresi tak terstandarisasi (B) sebesar 0.432 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Gaya Kepemimpinan akan menaikkan skor Kepuasan Kerja guru sebesar 0.432 satuan, jika variabel lainnya dianggap tetap. Selain itu, nilai *standardized coefficient (Beta)* sebesar 0.644 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan faktor dominan dalam model regresi dibandingkan variabel Transformasi Kurikulum ($Beta = 0.273$). Ini memperjelas bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh lebih kuat dalam membentuk persepsi dan kenyamanan kerja guru.

Semua ini didasarkan pada Teori Path-Goal dari Robert House, yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi karyawan dengan mendefinisikan tujuan mereka secara jelas dan mengatasi hambatan. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang mampu mendukung, mendorong, dan membantu guru secara profesional dapat meningkatkan motivasi dan etos kerja mereka.¹⁶

Koefisien regresi ($B = 0,432$) dan nilai beta terstandarisasi ($\beta = 0,644$) menunjukkan bahwa variabel yang paling penting jika dibandingkan dengan

¹⁵ Bass and Avolio, 'Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership.' 68.

¹⁶ House, R. J, 'Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and a Reformulated Theory', *Leadership Quarterly*, 7(3) (1996), pp. 323–52.

transformasi kurikulum dalam mempengaruhi kinerja kerja adalah gaya kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan teori Path-Goal House (1996) dan teori kepemimpinan transformatif Bass (1985) yang menekankan pentingnya pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan membangun hubungan profesional yang mendukung. Indikator yang lebih spesifik, seperti kepemimpinan berdasarkan prestasi (skor 3,75), menunjukkan perlunya analisis yang lebih rinci tentang hasil motivasi dan terkait pekerjaan guru.

Gaya kepemimpinan menjadi variabel paling dominan dibandingkan transformasi kurikulum. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan motivasi anggota di lembaga pendidikan. Kepemimpinan transformasional, khususnya, dinilai lebih efektif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kolaborasi, sementara gaya transaksional cenderung terbatas pada pencapaian hasil jangka pendek.¹⁷ Penelitian ini mendukung pandangan bahwa praktik kepemimpinan yang melibatkan dukungan emosional, panduan yang jelas, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan mampu membangun loyalitas, etos kerja, serta rasa hormat guru terhadap sekolah.

Menurut penelitian Yukl (2013), pemimpin yang menunjukkan kesabaran, komunikasi yang terbuka, dan partisipasi aktif dalam manajemen sekolah niscaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, di mana para pemimpin tidak hanya berfokus

¹⁷ Yahya Mof and Dina Hermina, *MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MODEL KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM*, 3.4 (2024).

pada tugas-tugas administratif, tetapi juga membangun hubungan emosional dan intelektual dengan anggota staf.¹⁸

Dalam konteks keislaman, kepemimpinan tidak hanya tentang wewenang tetapi juga amanah. Hal ini ditegaskan dalam hadis Rasulullah SAW yang berbunyi:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ يَقُولُ:
 "كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ
 مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ
 وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ"

(HR. Bukhari no. 893 dan Muslim no. 1829)

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa seorang guru perlu mendapatkan dukungan secara moral dan emosional selain memberikan instruksi. Kepala sekolah yang memahami aspirasi guru, menyediakan topik diskusi, dan mendorong mereka untuk menghadapi tantangan profesional akan meningkatkan keterikatan guru terhadap organisasi. Penelitian Han dkk. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan psikologis seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.¹⁹

Selain itu, praktik kepemimpinan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru (seperti mentoring dan pelatihan berkelanjutan) juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Seorang guru yang secara konsisten unggul di bidangnya akan lebih sabar dan menginspirasi. Hal ini

¹⁸ Yukl, G, *Leadership in Organizations (8th Ed.)*, Pearson Education (2013). 88-89.

¹⁹ Han, S., Borgonovi and Guerriero, S, 'Teacher Job Satisfaction and Student Performance: Evidence from Cross-Country Data'. 136.

sejalan dengan penelitian Darling-Hammond dkk. (2017) yang menyoroti pentingnya hubungan profesional dari personil sekolah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel paling dominan dalam model ini, dengan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah harus menjadi prioritas utama dalam pengembangan mutu pendidikan, khususnya di lingkungan sekolah Islam terpadu. Oleh karena itu, pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima "ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru".

3. Pengaruh Transformasi Kurikulum dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja guru

Pengaruh transformasi kurikulum dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja guru menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,735 menunjukkan bahwa 73,5% variasi dalam kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel bebas tersebut, yakni transformasi kurikulum dan gaya kepemimpinan. Sisanya, sebesar 26,5%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,730 menegaskan bahwa model ini tetap stabil dan valid meskipun jumlah prediktor dibatasi pada dua variabel utama. Hasil ini diperkuat dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,915, yang menunjukkan tidak adanya autokorelasi, serta hasil uji

multikolinieritas dan heteroskedastisitas yang juga memenuhi asumsi model regresi.

Secara teori, temuan ini didukung oleh pendekatan Systems Theory dalam manajemen pendidikan, yang menekankan bahwa output organisasi (dalam hal ini kepuasan kerja guru) dipengaruhi oleh interaksi berbagai komponen input, termasuk kurikulum sebagai sistem pembelajaran dan kepemimpinan sebagai sistem pengelolaan sumber daya manusia. Transformasi kurikulum yang sesuai dengan tuntutan zaman dan kebutuhan peserta didik menciptakan rasa relevansi dan kebermaknaan bagi guru, sementara gaya kepemimpinan yang efektif menciptakan iklim kerja yang mendukung, kooperatif, dan memotivasi. Keduanya secara bersama-sama membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi kepuasan guru.

Lebih lanjut, hasil deskriptif menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki skor rata-rata tinggi (transformasi kurikulum 3,98 dan gaya kepemimpinan 3,83), yang mencerminkan persepsi positif guru terhadap perubahan dan arahan yang mereka terima di sekolah. Dengan nilai-nilai indikator kepuasan kerja yang juga tinggi (rata-rata 3,73), terlihat bahwa kombinasi strategi inovatif dalam pembelajaran dan kepemimpinan yang tepat merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas kerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi kurikulum dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SDIT di Banjarmasin. Hal ini ditunjukkan dengan uji F yang menghasilkan nilai F hitung sebesar 140.385 dengan tingkat signifikansi sebesar

0,0000 ($< 0,05$). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat menggambarkan dengan jelas hubungan antara kedua variabel bebas (transformasi kurikulum dan kepemimpinan) dengan variabel terikat (kinerja guru).

Koefisien determinasi, yang dihitung dengan menggunakan nilai *Sum of Squares* sebesar 3983.920 dari 5417.038 (73.5%), menunjukkan bahwa transformasi kurikulum dan kepemimpinan dapat menjelaskan sekitar tiga jenis pekerjaan guru yang berbeda. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan kinerja guru di sekolah Islam terpadu.

Sederhananya, gaya kepemimpinan memiliki dampak yang lebih besar daripada transformasi kurikulum. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien terstandarisasi (Beta) sekitar 0,644 untuk kepemimpinan dan 0,273 untuk transformasi kurikulum. Selain itu, nilai *t* hitung gaya kepemimpinan (9,021) secara signifikan lebih tinggi daripada transformasi kurikulum (3,826), yang mengindikasikan kontribusinya yang signifikan secara statistik terhadap kinerja guru.

Berdasarkan data deskriptif, skor rata-rata tertinggi dari variabel transformasi kurikulum adalah penggunaan teknologi dalam pengajaran (4,13), yang dipengaruhi oleh fleksibilitas struktur kurikulum (4,10). Temuan ini konsisten dengan tren global pendidikan abad ke-21 yang menekankan pada digitalisasi dan personalisasi pembelajaran. Menurut Fullan, inovasi kurikulum

yang berbasis teknologi dan mudah beradaptasi akan menumbuhkan profesionalisme guru dan kepuasan terhadap tujuan mereka sendiri.²⁰

Di sisi lain, metode pengajaran yang inovatif (3,83) dan integrasi pengetahuan lokal dan global (3,84) merupakan indikator transformasi kurikulum. Hal ini merupakan hal yang sangat penting karena guru seharusnya lebih dari sekadar pengajar konten, tetapi juga harus menjadi orang yang dapat menyesuaikan diri dengan waktu yang berbeda. Hal ini sejalan dengan kurikulum transformatif yang digariskan oleh UNESCO (2021), yang mempromosikan pendidikan berdasarkan pengetahuan dan konteks global.²¹

Berdasarkan kinerja guru, skor rata-rata adalah 3,73, dengan indikator yang paling penting adalah guru bangga dan senang dengan profesinya (4,15). Hal ini menunjukkan bahwa secara psikologis dan spiritual, seorang guru adalah orang yang mengabdikan diri pada pekerjaannya. Namun, skor terendah mengacu pada sikap terhadap gaji dan tunjangan (3,42), yang mengindikasikan bahwa pertimbangan finansial masih menjadi tantangan dalam meningkatkan kesejahteraan guru.

Penelitian ini relevan dengan ayat ini yang menekankan pentingnya pengembangan dan keutamaan orang-orang yang beriman, seiring dengan pentingnya mengembangkan kapasitas intelektual dan spiritual. Dalam konteks penelitian, transformasi kurikulum berfungsi sebagai panduan untuk mengembangkan pengetahuan guru secara komprehensif, sementara

²⁰ Fullan, *The New Meaning of Educational Change (4th Ed.)*. 46.

²¹ UNESCO, 'Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education', Paris: UNESCO Publishing, 2021. 56-57.

kepemimpinan yang efektif membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan ini. Surah Az-Zumar Ayat 9:

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

"Katakanlah (wahai Muhammad): Sesungguhnya aku diperintahkan untuk menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam agama (tanpa menyekutukan-Nya)." maksudnya: "dengan memurnikan agama dari segala bentuk syirik (kesyirikan), yakni beribadah hanya kepada Allah semata tanpa menyekutukan-Nya dengan apapun."²²

Hasil penelitian ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti gaji, tetapi juga oleh faktor intrinsik seperti pengakuan, perkembangan profesional, dan makna pekerjaan. Berikut adalah beberapa contoh transformasi kurikulum dan gaya kepemimpinan yang menyoroti faktor intrinsik yang memiliki dampak signifikan²³.

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

Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.735	.730	3.76687
a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Transformasi_Kurikulum				

Sumber: Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 26, Juni 2025

²² al-Mahalli and as-Suyuthi, *Tafsir Al-Jalalayn*.

²³ Herzberg, Mausner, and B, *The Motivation to Work*. 233.

Nilai $R = 0,858$ menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara kombinasi transformasi kurikulum dan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru. Sebaliknya, nilai $R\text{ Square} = 0,735$ menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut di atas dapat digunakan untuk menjelaskan 73,5% dari variasi Kepuasan Kerja Guru. Sisanya, atau sekitar 26 persen, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Adjusted R Square = 0,730 menunjukkan korelasi dengan jumlah prediktor dalam model, dan juga menunjukkan kestabilan model yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan dua variabel prediktor sekalipun, model tidak menunjukkan overfitting dan tetap akurat.

Nilai *Standard Error of the Estimate* = 3.76687 mengindikasikan bahwa beberapa prediksi model menyimpang dari nilai aktual. Nilai ini tergolong wajar untuk data sosial, seperti prestasi kerja, yang secara konsisten memiliki perbedaan individual. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi yang mendukung transformasi kurikulum dan gaya kepemimpinan adalah kuat dan banyak digunakan, serta memiliki kemampuan prediktif yang tinggi dalam menjelaskan variasi Kepuasan Kerja Guru di lingkungan SDIT di Kota Banjarmasin.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh Sari (2021), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sekolah memiliki dampak yang signifikan pada kinerja kerja guru di sekolah Dasar. Dalam penelitian ini, dinyatakan bahwa seorang pemimpin yang mampu menumbuhkan hubungan positif, memberikan motivasi, dan mendukung guru dalam mengembangkan

keutusan yang memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan dan produktivitas guru.²⁴

Selain itu, penelitian Yusuf & Rohana (2020) menunjukkan bahwa transformasi kurikulum yang selaras dengan kebutuhan dan pertumbuhan siswa dapat meningkatkan antusiasme guru untuk mengajar, yang pada akhirnya memiliki dampak positif pada kinerja kerja mereka. Adaptasi kurikulum yang lebih fleksibel, integratif, dan berbasis teknologi mendorong guru untuk menjadi lebih kompetitif dan relevan dalam lingkungan pendidikan saat ini.²⁵

Dukungan penelitian lain dari Wahyuni (2019) menguatkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan pemberdayaan guru dalam proses pengambilan keputusan meningkatkan rasa memiliki terhadap sekolah, yang memperkuat kepuasan kerja. Dalam konteks SDIT di Banjarmasin, di mana nilai-nilai spiritual, kolaboratif, dan inovatif dikedepankan, peran kepemimpinan dan kebijakan kurikulum menjadi sangat sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guru secara psikologis maupun profesional.²⁶

Selain itu, transformasi kurikulum tetap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja kerja, khususnya melalui indikator seperti pemanfaatan teknologi dan fleksibilitas struktur kurikulum. Hal ini sejalan dengan laporan UNESCO (2021) dan pelatihan pendidikan abad ke-21 yang menekankan pentingnya kurikulum yang relevan dan adaptif. Kesimpulan ini didukung oleh

²⁴ Sari, M, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar*, 9(2) (2021), pp. 115–23.

²⁵ Yusuf, A and Rohana, R, 'Transformasi Kurikulum Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Guru.', *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 25(1) (2020), pp. 45–56.

²⁶ Wahyuni, L, 'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Guru', *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 15(1) (2019), pp. 33–40.

sejumlah penelitian sebelumnya (Sari, 2021; Yusuf & Rohana, 2020; Wahyuni, 2019) yang menunjukkan adanya sinergi yang kuat antara kepemimpinan transformatif dan kurikulum inovatif dalam menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kesejahteraan psikologis dan profesionalisme profesional mahasiswa.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu transformasi kurikulum dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDIT di Kota Banjarmasin, sebagaimana dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Dari kedua variabel bebas tersebut, gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan transformasi kurikulum.