**Jurnal Ilmu Pendidikan (SOKO GURU)**
**Volume 5 Nomor 1 April 2025**
e-ISSN: 2827-8844; p-ISSN: 2827-8836, Hal 162-169
DOI: https://doi.org/10.55606/sokoguru.v5i1.5112
*Available online at*: https://journalshub.org/index.php/sokoguru

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PENDIDIK DI MA NAHDLATUL MUSLIMIN

**Suharno[1], Sukarman[2], Muktamaroh[3], Fauziatul Husna[4]**
Magister Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Nahdlatul Ulama (UNISNU) Jepara
Alamat : Jl. Taman Siswa (Pekeng) No. 9 Tahunan Jepara

*Korespondensi Penulis; 242610001105@unisnu.ac.id*

***Abstract***. *This study aims to describe the influence of leadership on educators' job satisfaction at MA Nahdlatul Muslimin. In the context of Islamic education, effective leadership is not only about managerial skills but also about embodying Islamic values. This research employed a qualitative approach with a case study method. The informants consisted of the headmaster, vice principal, and several teachers selected through purposive sampling. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The findings reveal that a communicative, supportive, and participatory leadership style positively influences educators' job satisfaction. Teachers feel appreciated, involved in decision-making, and enjoy harmonious working relationships, which contribute to their increased loyalty and performance. The study concludes that leadership rooted in Islamic values can foster a supportive and motivating work climate, encouraging educators to contribute optimally.*

***Keywords***: *Leadership, Job Satisfaction, Educators, Madrasah*

**Abstrak**. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pendidik di MA Nahdlatul Muslimin. Dalam konteks pendidikan Islam, kepemimpinan yang efektif tidak hanya mencerminkan kemampuan manajerial, tetapi juga keteladanan dalam nilai-nilai keislaman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Informan penelitian terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala, dan beberapa guru yang dipilih secara purposif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan partisipatif dari kepala madrasah berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pendidik. Pendidik merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan memiliki hubungan kerja yang harmonis, sehingga berdampak pada meningkatnya loyalitas dan kinerja mereka. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai islami mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung dan memotivasi guru untuk berkontribusi secara optimal.

**Kata kunci**: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Pendidik, Madrasah

## LATAR BELAKANG

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan arah dan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Pemimpin yang mampu menggerakkan, mengarahkan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif akan berdampak langsung pada semangat dan kepuasan kerja pendidik. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa *"Leadership is the ability to influence a group toward the*

*Revised: March18, 2025; Accepted: March08, 2025; Online Available; April09, 2025; Published: Mei 8, 2025.*
* Suharno, 242610001105@unisnu.ac.id

*achievement of a vision or set of goals"*, yang berarti kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi kelompok untuk mencapai visi atau tujuan tertentu.

Di sisi lain, kepuasan kerja pendidik menjadi indikator penting bagi keberlangsungan dan mutu pendidikan. Locke (1976) menyatakan bahwa *"Job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences"*. Artinya, kepuasan kerja timbul dari penilaian positif terhadap pengalaman kerja yang dirasakan pendidik. Ketika pendidik merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan diberikan ruang untuk berkembang, maka tingkat kepuasannya cenderung meningkat.

Namun, berdasarkan pengamatan awal di MA Nahdlatul Muslimin, terdapat variasi persepsi di antara pendidik terhadap gaya kepemimpinan kepala madrasah yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini mendorong munculnya satu pertanyaan utama, yaitu: apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pendidik di MA Nahdlatul Muslimin?

Berdasarkan hal tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kepuasan kerja pendidik di MA Nahdlatul Muslimin, sebagai upaya memperkuat kualitas manajerial dan meningkatkan kinerja lembaga secara menyeluruh.

## KAJIAN TEORITIS

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2017) menyatakan, *"Leadership is the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals."* Hal ini menekankan bahwa inti dari kepemimpinan adalah pengaruh, bukan posisi formal.

Berbagai gaya kepemimpinan telah dikembangkan dalam teori organisasi. Salah satu yang paling berpengaruh adalah kepemimpinan transformasional yang dicetuskan oleh Bass dan Avolio (1994). Mereka menyatakan bahwa *"Transformational leaders enhance the motivation, morale and job performance of followers by connecting the follower's sense of identity to a project and to the*

*collective identity of the organization."* Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut dengan visi dan tujuan bersama, memberikan perhatian individual, serta mendorong inovasi dan pertumbuhan pribadi.

Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah sebagai pemimpin berperan penting dalam membangun budaya kerja yang positif dan partisipatif. Kepemimpinan yang terbuka, komunikatif, dan menghargai kontribusi pendidik akan memperkuat komitmen guru terhadap institusi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian individu terhadap pekerjaan mereka. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai *"a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences."* Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh gaji atau fasilitas, tetapi juga oleh hubungan interpersonal, kepemimpinan, beban kerja, dan peluang pengembangan diri.

Menurut Herzberg (1966), terdapat dua kategori faktor yang memengaruhi kepuasan kerja:

- Faktor motivator (intrinsik):
    - Pencapaian (achievement)
    - Pengakuan (recognition)
    - Tanggung jawab
    - Pekerjaan itu sendiri
    - Peluang berkembang
- Faktor hygiene (ekstrinsik):
    - Gaji
    - Hubungan dengan rekan kerja dan atasan
    - Kondisi kerja
    - Kebijakan organisasi

- Keamanan kerja

Faktor-faktor ini sangat berkaitan erat dengan bagaimana pemimpin mendesain dan menciptakan suasana kerja. Kepemimpinan yang mampu memenuhi kedua faktor tersebut secara proporsional dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik. Ketika pendidik merasa dipimpin oleh seseorang yang adil, visioner, dan suportif, maka kemungkinan besar kepuasan kerja mereka akan tinggi.

Bagi pendidik, kepuasan kerja tidak hanya terletak pada aspek material, tetapi juga pada hal-hal seperti:

- Pengakuan dari kepala madrasah dan rekan kerja
- Kebebasan dalam mengajar
- Partisipasi dalam keputusan sekolah
- Dukungan terhadap pengembangan profesional

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, maka semakin besar pula kontribusi dan loyalitas mereka terhadap lembaga pendidikan.

3. Hubungan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja telah banyak dibuktikan dalam berbagai penelitian. Kepemimpinan yang efektif, terutama yang bersifat transformasional dan partisipatif, cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan, termasuk guru.

Yukl (2013) menegaskan:

*"Effective leadership can increase employee satisfaction, motivation, and performance."*

Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, mendorong partisipasi, serta memberikan apresiasi terhadap kinerja guru, akan menumbuhkan perasaan dihargai dan puas dalam diri pendidik. Ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan dapat menjadi prediktor langsung terhadap tingkat kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, gaya dan efektivitas kepemimpinan kepala

madrasah berperan krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan bagi pendidik.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk memahami secara mendalam pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja pendidik di MA Nahdlatul Muslimin. Subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan beberapa guru yang dipilih secara purposive karena dianggap memiliki informasi relevan terkait fenomena yang diteliti.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi guna mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja pendidik. Peneliti berperan sebagai instrumen utama dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun berdasarkan teori kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan tahap reduksi data, penyajian data dalam bentuk narasi, dan penarikan kesimpulan melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu untuk memastikan keabsahan data. Proses member check juga dilakukan untuk memastikan interpretasi data sesuai dengan makna yang sebenarnya dari informan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah dan pendidik di MA Nahdlatul Muslimin, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah cenderung bersifat transformasional. Kepala madrasah aktif memotivasi guru melalui komunikasi terbuka, memberikan dukungan secara personal, dan mendorong inovasi dalam pembelajaran. Hal ini terlihat dari pernyataan salah satu guru, “Kepala madrasah selalu memberi semangat dan mendengarkan keluhan kami sehingga membuat kami merasa dihargai dan termotivasi bekerja lebih baik.”

Dalam observasi, suasana kerja di madrasah terpantau kondusif dan harmonis, dengan interaksi yang hangat antar staf dan pimpinan. Dokumentasi rapat dan evaluasi

kinerja menunjukkan adanya perhatian serius kepala madrasah terhadap pengembangan kompetensi guru dan penghargaan atas pencapaian mereka.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menguatkan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan Bass dan Avolio (1994), bahwa kepemimpinan yang menginspirasi, memberikan perhatian individual, dan menstimulasi intelektual dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja bawahan. Kepuasan kerja pendidik di MA Nahdlatul Muslimin tampak meningkat karena kepala madrasah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga membangun hubungan emosional yang positif dengan guru.

Kepuasan kerja yang tinggi ini sesuai dengan teori Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan pengembangan diri berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Guru-guru merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas, sehingga menumbuhkan rasa loyalitas dan semangat kerja.

Namun demikian, beberapa informan menyebutkan bahwa kendala seperti fasilitas terbatas dan beban kerja administrasi yang meningkat kadang menjadi tantangan yang memengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung. Oleh karena itu, meskipun kepemimpinan memiliki pengaruh positif, faktor lingkungan kerja juga perlu diperhatikan agar kepuasan kerja guru dapat optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang komunikatif, suportif, dan inspiratif berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pendidik di MA Nahdlatul Muslimin. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan agar kepemimpinan tidak hanya fokus pada manajemen, tetapi juga pada pemberdayaan dan kesejahteraan tenaga pendidik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MA Nahdlatul Muslimin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pendidik. Gaya kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan inspiratif mampu

meningkatkan motivasi dan rasa kepuasan para guru dalam menjalankan tugasnya. Namun, faktor pendukung seperti fasilitas dan beban kerja juga memengaruhi tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

Kepala madrasah disarankan untuk terus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan dukungan dan perhatian personal kepada pendidik agar kepuasan kerja tetap terjaga dan meningkat. Serta pihak madrasah perlu memperhatikan dan meningkatkan fasilitas serta mengelola beban kerja administrasi agar tidak mengurangi motivasi dan kepuasan kerja guru.

## DAFTAR REFERENSI

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wahyuni, S. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Pustaka Pelajar.

Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.