

Pengaruh Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Studi Kasus Pada Guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Pekalongan Barat Kota Pekalongan Tahun 2022)

Sischa Wahyu Dwiningsih¹, Sunarto²

^{1,2} Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang

Abstrak

Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Untuk menguji dan menganalisis kepemimpinan transformasional kepala sekolah memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Populasi semua guru taman kanak kanak (TK) di Kecamatan Pekalongan Barat yang berjumlah 150 orang. Pengambilan sampel dengan teknik sensus sampling sejumlah 150 guru. Pengumpulan data dengan kuesioner serta analisis data dengan analisis regresi linier. Berdasarkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Pekalongan Barat Kota Pekalongan. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memoderasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Pekalongan Barat Kota Pekalongan.

Kata Kunci: motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal penting yang mempengaruhi majunya sebuah bangsa dan negara. Dalam membangun sebuah bangsa diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang dan keahlian masing masing, hal ini tidak terlepas dari proses pendidikan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya di masa yang akan datang (UU Sisdiknas No.20 Tahun 2003).

Pemerintah Indonesia telah mengupayakan pendidikan formal dan non formal bagi warganya untuk mempersiapkan peran warganya di masa yang akan datang. Pendidikan formal di Indonesia dimulai dari tingkat Taman Kanak Kanak (TK) atau Raudhatul Atfhal (RA) dan dilanjutkan dengan pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Guru memiliki peran penting dalam pendidikan yaitu mempersiapkan anak didik dalam kegiatan belajar mengajar, hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor Peraturan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen di Pasal 1 Butir 1 yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Peran penting guru dalam kegiatan belajar mengajar adalah memfasilitasi peserta didik untuk

memperoleh pengetahuan, kompetensi, dan kebaikan. Keberhasilan dari tujuan pendidikan juga merupakan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Teori Kepuasan Kerja

Untuk menunjang keberhasilan tugas guru, yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja guru tersebut. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya (As'ad, 2013). Pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara guru yang satu dengan guru yang lain.

Teori Motivasi Kerja

Untuk mencapai kepuasan kerja guru yang maksimal perlu adanya motivator atau motivasi. Sama halnya dengan keberhasilan guru dalam melaksanakan pekerjaannya juga memerlukan motivasi kerja yang baik. Motivasi didefinisikan sebagai memulai dan mengarahkan perilaku, dan motivasi belajar adalah studi tentang tingkah laku. Kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) (2013), mengartikan "motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu". Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan kebutuhan atau kebutuhan yang merlatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja". Motivasi kerja dapat berfungsi sebagai pendorong keinginan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan mengarahkan seluruh potensi yang ada (Husaimi, 2006).

Motivasi kerja guru merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia makhluk yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan eksternal yang terutama berputar di sekitar imbalan moneter dan non-moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh individu yang bersangkutan (Winardi, 2002). Pentingnya Motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan dapat mencapai kepuasan kerja guru yang tinggi.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Tarigan (2017), Mubaroqah dan Yusuf (2020) serta Rahayu dan Aprianti (2020) yang menghasilkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijanto dan Sutanto (2013) serta Adam, Muchasin dan Efni (2021) yang menghasilkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian yang

berbeda tersebut menunjukkan pentingnya diteliti lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja atau dapat menjadikan *research gap* dalam penelitian ini

Teori Kepemimpinan Transformasional

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menurut Maulana (2012) sebagai proses penginspirasi perubahan dan pemberdayaan bawahan untuk mencapai tujuan yang tinggi, untuk memperbaiki diri dan meningkatkan proses organisasi. Keberhasilan kepala sekolah terkait dengan kepemimpinannya di mana kepala sekolah berhasil jika memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu menjalankan peran kepala sekolah sebagai seseorang yang ditugaskan untuk memimpin sekolah (Ulfathmi, dkk, 2021). Kepala sekolah yang menjalankan kepemimpinan transformasional maka tidak ada jarak hubungan antara pemimpin dengan bawahan, pemimpin akan selalu mendengarkan masukan dari bawahan sehingga akan tercipta kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan meningkatnya kepuasan kerja individu.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Sari, Supartha dan Riana (2017), Priyatno (2018) serta Djuraidi dan Laily (2020) yang menghasilkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayekti dan Pangestu (2022) yang menghasilkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian yang berbeda tersebut menunjukkan pentingnya diteliti lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja atau dapat menjadikan *research gap* dalam penelitian ini.

Penelitian mengenai pengaruh faktor motivator terhadap kepuasan kerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan dilakukan pada guru Taman Kanak Kanak di Kecamatan Pekalongan Barat Kota Pekalongan Tahun 2022. Fenomena kepuasan guru Taman Kanak kanak (TK) di Kecamatan Pekalongan Barat berdasarkan hasil observasi sementara dan diskusi antara pengawas dengan Kelompok Kerja Kepala Taman Kanak kanak didapatkan bahwa kepuasan guru TK dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Dari uraian diatas, penulis bermaksud membuktikan hasil penelitian terdahulu bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dengan dimoderasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah Taman kanak kanak di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Pekalongan khususnya di wilayah Kecamatan Pekalongan Barat.

Berdasarkan fenomena di lapangan dari hasil observasi sementara dan diskusi serta adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti bermaksud untuk mengetahui apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru dengan dimoderasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah TK di Kecamatan Pekalongan Barat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai memulai dan mengarahkan perilaku, dan motivasi belajar adalah studi tentang tingkah laku. Kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) (2013:756), mengartikan “motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu”. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan kebutuhan atau kebutuhan yang meratarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja”. Motivasi kerja dapat berfungsi sebagai pendorong keinginan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan mengarahkan seluruh potensi yang ada (Husaini, 2006).

Motivasi kerja guru merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia makhluk yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan eksternal yang terutama berputar di sekitar imbalan moneter dan non-moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh individu yang bersangkutan (Winardi, 2002). Pentingnya Motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan dapat mencapai kepuasan kerja guru yang tinggi.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Tarigan (2017), Mubarqah dan Yusuf (2020) serta Rahayu dan Aprianti (2020) yang menghasilkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Pekalongan Barat Kota Pekalongan Tahun 2022

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memoderasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru

Pentingnya Motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan dapat mencapai kepuasan kerja guru yang tinggi. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru akan dapat lebih kuat dengan adanya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional menurut Maulana (2012) sebagai proses penginspirasi perubahan dan pemberdayaan bawahan untuk mencapai tujuan yang tinggi, untuk memperbaiki diri dan meningkatkan proses organisasi. Keberhasilan kepala sekolah terkait dengan kepemimpinannya di mana kepala sekolah berhasil jika memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu menjalankan peran kepala sekolah sebagai seseorang yang ditugaskan untuk memimpin sekolah (Ulfathmi, dkk, 2021). Kepala sekolah yang menjalankan

kepemimpinan transformasional maka tidak ada jarak hubungan antara pemimpin dengan bawahan, pemimpin akan selalu mendengarkan masukan dari bawahan sehingga akan tercipta kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan meningkatnya kepuasan kerja individu

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Tarigan (2017), Mubaroqah dan Yusuf (2020) serta Rahayu dan Aprianti (2020) yang menghasilkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Sari, Supartha dan Riana (2017), Priyatmo (2018) serta Djuraidi dan Laily (2020) yang menghasilkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut :

H2: Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memoderasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Pekalongan Barat Kota Pekalongan Tahun 2022

METODOLOGI

Populasi penelitian ini adalah semua guru taman kanak kanak (TK) di Kecamatan Pekalongan Barat yang berjumlah 150 orang. Jumlah guru tersebut merupakan guru dengan status pegawai negeri dan guru swasta baik yang guru tidak tetap maupun guru tetap yayasan. Sampel dalam penelitian ini adalah guru taman kanak kanak (TK) di Kecamatan Pekalongan Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non *probability sampling*. Dalam penelitian ini jumlah populasi dijadikan sampel, maka yang digunakan dalam penentuan sampel adalah *sampling jenuh*, karena jumlah populasi relatif kecil hanya berjumlah 150 responden Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan analisis faktor yaitu dengan menguji apakah butir-butir indikator atau kuesioner yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Jika masing-masing pertanyaan merupakan indikator pengukur maka memiliki KMO diatas 0,5 dan signifikansi dibawah 0,05 serta memiliki nilai kriteria *loading* faktor pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2016) : Loading faktor > (0,4) berarti valid dan Loading faktor < (0,4) berarti tidak valid Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS For Windows (Ghozali, 2016) dengan kriteria : Bila nilai alpha > 0,7 maka instrumen reliabel dan bila nilai alpha < 0,7 maka instrumen tidak reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Regresi

Suatu uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Analisis Regresi Berganda

Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	1,225	,589		2,080	,039
Motivasi Kerja	-,016	,111	-,010	-,141	,888
Motivasi Kerja - Kepemimpinan Transformasional	,119	,011	,741	10,823	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan moderasi kepemimpinan transformasional menghasilkan persamaan regresi $Y = -0,010 X + 0,741 X.Z$. Berdasarkan persamaan di atas terlihat bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi motivasi kerja = -0,010. Apabila semakin menurun motivasi kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat. Interaksi motivasi kerja - kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi motivasi kerja = 0,741. Apabila semakin naik Interaksi motivasi kerja - kepemimpinan transformasional, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Uji Model

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	,541	,535	1,1435

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja - Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Koefisien determinasi (R²) dimana dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* mengukur seberapa jauh kemampuan variabel motivasi kerja dan interaksi motivasi kerja - kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja. Hasil koefisien determinasi diperoleh angka koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,535. Hal ini berarti bahwa sebesar 53,5% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan interaksi motivasi kerja - kepemimpinan transformasional. Sedangkan sisanya 100% - 53,5% = 46,5 % dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel motivasi kerja dan interaksi motivasi kerja - kepemimpinan transformasional.

Uji F

Tabel Uji F

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square		
1	Regression	226,464	2	113,232	86,602	,000 ^b
	Residual	192,202	147	1,307		

Total	418,666	149
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja		
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja - Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja		

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Model dinyatakan fit jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Variabel pengaruh motivasi kerja dan interaksi motivasi kerja - kepemimpinan transformasional yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja atau model regresi linier sudah layak. Hasil F hitung 86,602 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka motivasi kerja dan interaksi motivasi kerja - kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja atau model persamaan regresi sudah layak.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji secara parsial (uji t) untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan kriteria taraf signifikan sebesar 0,05

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi -0,010 dan tingkat signifikan $0,888 > 0,05$ sehingga secara parsial (individu) tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama (H1): Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Pekalongan Barat Kota Pekalongan Tahun 2022, ditolak.

Pengaruh interaksi motivasi kerja - kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh interaksi motivasi kerja - kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi 0,741 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis kedua (H2): Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memoderasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Pekalongan Barat Kota Pekalongan Tahun 2022, diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada Guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Pekalongan Barat Kota Pekalongan tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi -0,010 dan tingkat signifikan $0,888 > 0,05$ sehingga secara parsial (individu) tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama (H1): Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Pekalongan Barat Kota Pekalongan Tahun 2022, ditolak. Hasil penelitian ini mendukung

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijanto dan Sutanto (2013) serta Adam, Muchasin dan Efni (2021) yang menghasilkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini berlawanan dengan teori bahwa motivasi kerja guru merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia makhluk yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan eksternal yang terutama berputar di sekitar imbalan moneter dan non-moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh individu yang bersangkutan (Winardi, 2002). Pentingnya Motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan dapat mencapai kepuasan kerja guru yang tinggi.

Pengaruh interaksi motivasi kerja - kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui pengaruh interaksi motivasi kerja - kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi 0,741 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis kedua (H2): Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memoderasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Pekalongan Barat Kota Pekalongan Tahun 2022, diterima. Dengan demikian Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memperkuat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Pekalongan Barat Kota Pekalongan Tahun 2022.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Tarigan (2017), Mubaroqah dan Yusuf (2020) serta Rahayu dan Aprianti (2020) yang menghasilkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Sari, Supartha dan Riana (2017), Priyatmo (2018) serta Djuraidi dan Laily (2020) yang menghasilkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pentingnya Motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan dapat mencapai kepuasan kerja guru yang tinggi. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru akan dapat lebih kuat dengan adanya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional menurut Maulana (2012) sebagai proses penginspirasi perubahan dan pemberdayaan bawahan untuk mencapai tujuan yang tinggi, untuk memperbaiki diri dan meningkatkan proses organisasi. Keberhasilan kepala sekolah terkait dengan kepemimpinannya di mana kepala sekolah berhasil jika memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu menjalankan peran kepala sekolah sebagai seseorang yang ditugaskan untuk memimpin sekolah (Ulfathmi, dkk, 2021). Kepala sekolah yang menjalankan kepemimpinan transformasional maka tidak ada jarak hubungan antara pemimpin dengan bawahan, pemimpin akan selalu mendengarkan masukan dari bawahan sehingga akan tercipta kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan meningkatnya kepuasan kerja individu.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru dimoderasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada Guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Pekalongan Barat Kota Pekalongan tahun 2022 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Pekalongan Barat Kota Pekalongan Tahun 2022. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memoderasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Pekalongan Barat Kota Pekalongan Tahun 2022. Dengan demikian Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memperkuat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Pekalongan Barat Kota Pekalongan Tahun 2022.

Referensi :

- Adam, Machasin dan Efni, 2021, Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia, Jurnal Ekonomi KIAT Vol. 32, No.1, Juni 2021
- As'ad, Moh., 2013, Teori Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri, Liberty, Yogyakarta.
- Djuraidi dan Laily, 2020, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating, Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 13 (1) (2020) 1-13
- Husaimi usman. (2006). Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- Imam Ghozali, 2016, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Undip, Semarang.
- Joko Suryanto dan Sunarto, 2022, The Effect of Self-Effecacy and Teacher Commitment to Teacher Performance Moderated Academic Supervision, Innovative Education Journal Vo. 4 No. 1 March 2022.
- Maulana E. 2012. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Birokrasi Pemerintahan", PT. Multicerdas Publishing.

- Mubaroqah dan Yusuf , 2020, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, *K I N E R J A* 17 (2), 2020 222-226
- Prayekti dan Pangestu, 2022, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA), *JENIUS*. Vol. 5, No. 2, Januari 2022 *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Priyatmo, 2018, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja, *Jurnal Ekonomi* Volume 9 Nomor 1, Mei 2018
- Rahayu dan Aprianti, 2020, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima, *JURNAL BRAND*, Volume 2 No. 2, Desember 2020
- Robbins, S.P., 2006, *Organizational Behaviour : Concepts, Controversus and Aplications*, New York, Prentice Hall
- Robbins, S. P., & S. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Supartha dan Riana, 2017, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Di Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar), *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.1 (2017): 1-28
- Tarigan, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan, *Jurnal Ilmiah Skylandsea* Volume 2 No. 1 Desember 2017
- Utomo, K.W., 2002, "Kecenderungan Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional, dan Hubungannya Dengan Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja", *Journal Riset Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 2. No. 2. hal. 34-52, Surabaya.
- Wijanto dan Sutanto, 2013, Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Karywan Departemen Penjualan Pada PT. X, *AGORA* Vol. 1, No. 1, (2013)
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen* .Jakarta: Raja Grafindo Persada