

**PENGARUH PRAKTIK *MINDFULNESS* DAN KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
DI SEKOLAH TRI RATNA**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Pendidikan Keagamaan Buddha**



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN KEAGAMAAN BUDDHA (S2)
SEKOLAH TINGGI ILMU AGAMA BUDDHA
SMARATUNGGGA
BOYOLALI
2022**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul Pengaruh Praktik Mindfulness dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Tri Ratna.

Karya,

Nama : Anna

NIM : 20200100019

Program Studi : Pendidikan Keagamaan Buddha (S2)

Telah disetujui oleh pembimbing tesis untuk di ajukan ke ujian tesis.

Boyolali, 26 Agustus 2022

Pembimbing I,



Dr. Partono Nyanasuryanadi, M.Pd., M.Pd.B

Pembimbing II,



Dr. Burmansah, M.Pd

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN KEAGAMAAN BUDDHA (S2)
SEKOLAH TINGGI ILMU AGAMA BUDDHA SMARATUNGGGA/
BOYOLALI**

PERSETUJUAN TESIS

Tanggal: 15 September 2023


Program Studi Pendidikan Keagamaan Buddha (S2)
Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali
Menerima Tesis yang ditulis oleh:

Anna

Berjudul

**Pengaruh Praktik Mindfulness dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap
Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Tri Ratna**

Sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar
MAGISTER PENDIDIKAN KEAGAMAAN BUDDHA



Dr. Partono Nyanasuryanadi, M.Pd., M.Pd.B
Pembimbing I

Dr. Burmansah, M.Pd
Pembimbing II

Mengetahui,



Dr. Suherman, S.Kom., M.M.

Ketua Program Studi Pendidikan Keagamaan Buddha (S2)
Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali

PERSETUJUAN TESIS

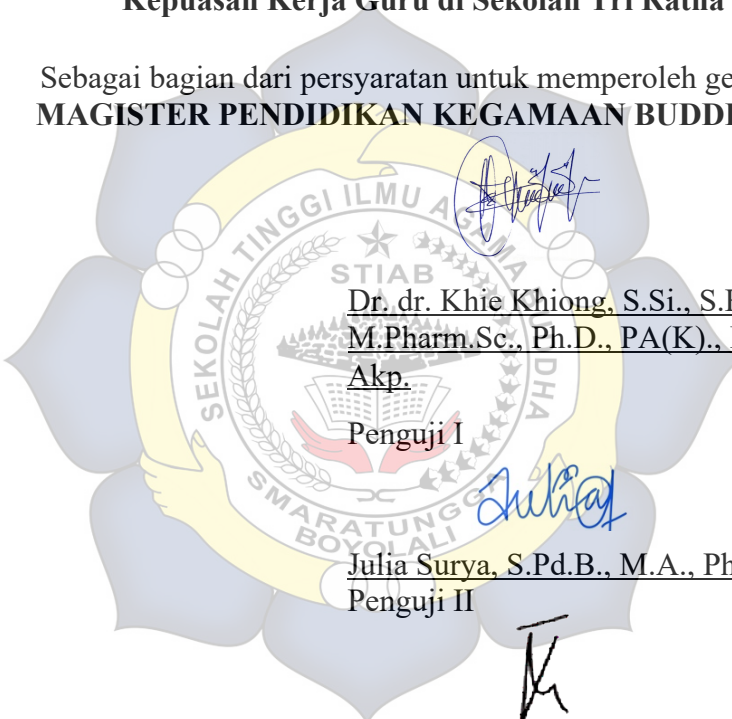
Tanggal: 15 September 2023

Program Studi Pendidikan Keagamaan Buddha (S2)
Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali
Menerima Tesis yang ditulis oleh:

Berjudul

Pengaruh Praktik Mindfulness dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Tri Ratna

Sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar
MAGISTER PENDIDIKAN KEGAMAAN BUDDHA



Dr. dr. Khie Khiong, S.Si., S.Ked., M.Si.,
M.Pharm.Sc., Ph.D., PA(K), Exp. Flow.,
Akp.

Penguji I

Julia Surya, S.Pd.B., M.A., Ph.D

Penguji II

Dr. Partono Nyanasuryanadi, M.Pd., M.Pd.B
Pembimbing I

Dr. Burmansah, M.Pd
Pembimbing II

Mengetahui



Dr. Suherman, S.Kom., M.M.

Ketua Program Studi Pendidikan Keagamaan Buddha (S2)
Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anna

NIM : 20200100019

Program Studi : Magister Pendidikan Keagamaan Buddha

Alamat Lengkap : Jalan Mangga 2 no.8 Duri Kepa, Greenville, Jakarta Barat

No. Hp : 082269013631

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa:

1. Keabsahan data dan hal-hal lain yang berkenaan dengan keaslian dalam penyusunan Tesis ini merupakan tanggung jawab pribadi.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.
3. Apabila dikemudian hari timbul masalah dengan keabsahan data dan keaslian/originalitas Tesis adalah diluar tanggung jawab STIAB SMARATUNGGGA dan saya bersedia menanggung resiko sanksi yang dikeluarkan STIAB SMARATUNGGGA berupa pencabutan gelar akademik dan gugatan yang diajukan oleh pihak lain yang merasa dirugikan.

Demikian agar yang berkepentingan maklum.

Boyolali, 15 September 2023

Yang membuat Pernyataan



(Anna)

PERNYATAAN PUBLIKASI

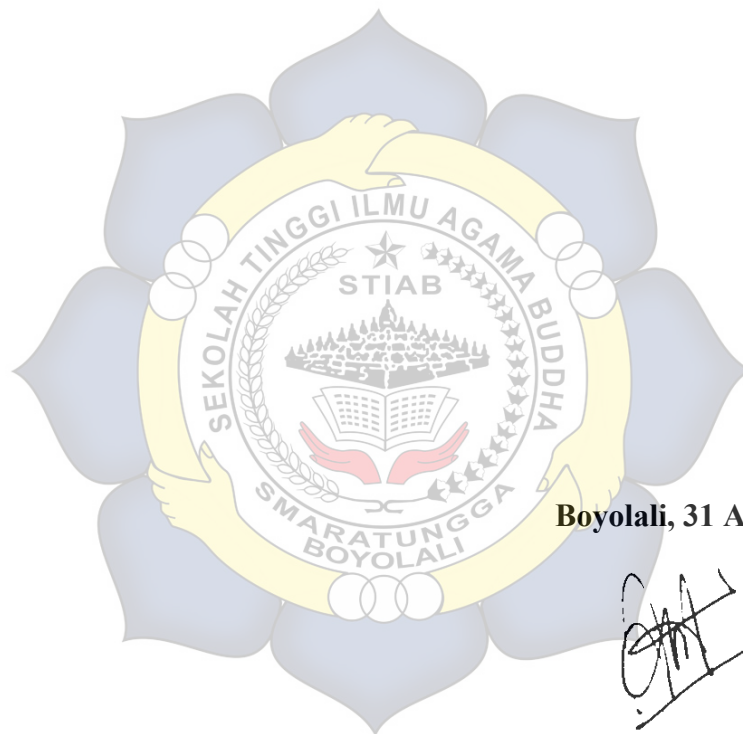
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anna

NIM : 20200100019

Menyatakan bahwa saya telah mempublikasikan hasil penelitian tesis saya sebagai berikut:

The Effect Of Mindfulness Practices And Principal Leadership On Teacher Job Satisfaction At Buddhist Schools



Boyolali, 31 Agustus 2023

(Anna)

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta atas cinta dan kasih sayang serta doa yang tak terbalaskan. Bimbingan, petunjuk, dan dorongan dari dosen pembimbing dan para dosen yang tak berkesudahan. Motivasi dan bantuan dari keluarga. Doa dari para rekan dan sahabat. Terakhir untuk almamater tercinta.

(Jakarta, 15 September 2023)



MOTTO

“Menjadi insan yang mudah dilayani dan
selalu siap melayani semua makhluk hidup”



ABSTRAK

Anna. 20200100019. 2022. “Pengaruh Praktik *Mindfulness* Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Tri Ratna”. Tesis, Program Studi Pendidikan Keagamaan Buddha (S2), Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali. Pembimbing (I) Dr. Partono Nyanasuryanadi, M.Pd.B., M.Pd. Pembimbing (II) Dr. Burmansah, M.Pd.

Kata Kunci: *Mindfulness*, *Kepemimpinan*, *Kepuasan Kerja*.

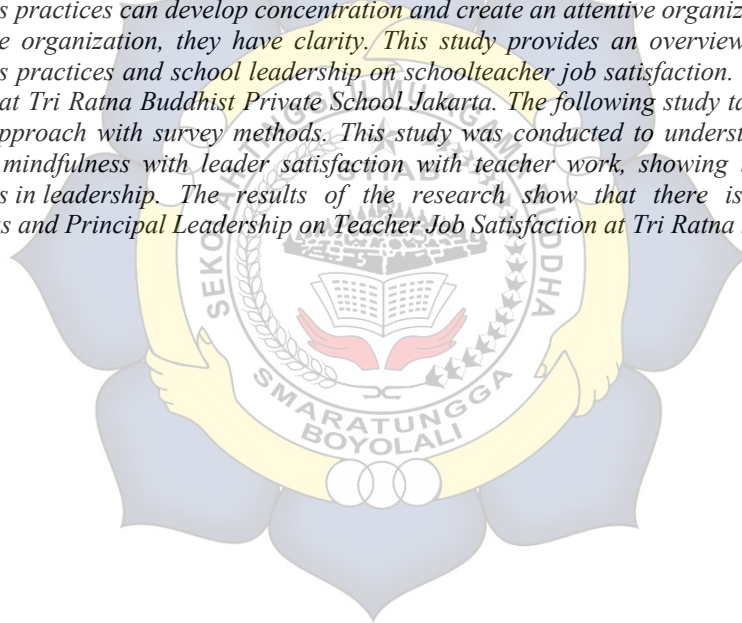
Sebuah organisasi jika peserta organisasi menganggap bahwa mereka telah melakukan pekerjaan lebih keras dibanding lainnya di suatu lembaga akan tetapi mendapatkan penghargaan yang tidak setimpal, kemungkinan akan menimbulkan sikap negatif terhadap pekerjaan, bos dan rekan kerja mereka. Kepuasan kerja mencerminkan rasa pencapaian dan keberhasilan seorang karyawan. Dengan memiliki kepuasan kerja, pekerja bekerja dengan bahagia, melakukan pekerjaannya dengan baik, dan merasa dihargai atas usahanya. Guru menjadi sosok yang mengabdikan dirinya untuk memberikan ilmu, mengajar, membimbing, mendidik, dan mengarahkan anak didiknya untuk memahami ilmu yang diberikannya. Kualitas sebuah sekolah tergantung kemampuan profesional direktur sebagai pemimpin. Maka dari itu, menjadi seorang pimpinan sekolah mempunyai lakon yang penting dan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan suatu kegiatan sekolah. Pemimpin yang melatih praktik *mindfulness* mampu mengembangkan konsentrasi, menciptakan sebuah organisasi yang penuh perhatian, sehingga ketika menjalankan organisasi memiliki kejelasan dalam diri seorang pemimpin. Studi ini memberikan gambaran tentang dampak praktik *mindfulness* dan kepemimpinan (kepala) sekolah kepada kepuasan kerja guru sekolah. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Swasta Buddha Tri Ratna Jakarta. Studi berikut mengambil pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Studi ini dilakukan untuk memahami dari hasil mempraktikkan *mindfulness* dengan kepuasan pemimpin terhadap kerja guru, hal ini menunjukkan bahwa pentingnya *mindfulness* pada kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh *Mindfulness* dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Tri Ratna.

ABSTRACT

Anna. 20200100019. 2022. “The Effect of Mindfulness Practice and Principal's Leadership on Teacher Job Satisfaction at Tri Ratna School”. Thesis, Master in Buddhist Religious Education Department, Smaratungga Buddhist College of Boyolali. Supervisor (I) Dr. Partono Nyanasuryanadi, M.Pd.B., M.Pd. Supervisor (II) Dr. Burmansah, M.Pd.

Keywords: *Mindfulness, Leadership, Job Satisfaction.*

Suppose the organization's participants consider that they have done more work than others in an institution but get undeserved rewards. In that case, it will likely cause negative attitudes toward their work, bosses, and co-workers. Job satisfaction reflects an employee's sense of accomplishment and success. By having job satisfaction, workers work happily, do well, and feel rewarded for their efforts. The teacher becomes a figure who devotes himself to imparting knowledge, teaching, guiding, educating, and directing his students to understand the knowledge they provide. A school's quality depends on the principal's professional leadership ability. Therefore, being a school leader is essential in deciding school activities. Leaders who practice mindfulness practices can develop concentration and create an attentive organization so that when running the organization, they have clarity. This study provides an overview of the impact of mindfulness practices and school leadership on schoolteacher job satisfaction. This research was conducted at Tri Ratna Buddhist Private School Jakarta. The following study takes a quantitative research approach with survey methods. This study was conducted to understand the results of practicing mindfulness with leader satisfaction with teacher work, showing the importance of mindfulness in leadership. The results of the research show that there is an influence of Mindfulness and Principal Leadership on Teacher Job Satisfaction at Tri Ratna School.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Sanghyang Adi Buddha, Ketuhanan Yang Maha Esa, para Buddha Boddhisatva-Mahasatva, berkat pancaran cinta kasih serta karma baik, peneliti dengan penuh semangat, keuletan dan tekad, akhirnya dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Praktik Mindfulness dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Tri Ratna” tepat pada waktunya. Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Pendidikan Agama Buddha (S2) Program studi Pendidikan Keagamaan Buddha di Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaritungga Boyolali.

Tesis ini menjabarkan tentang keseluruhan format penelitian sampai hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai wujud pelaksanaan tugas akhir untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Keagamaan Buddha (S.Pd) di Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha (STIAB) Smaritungga Boyolali. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Sekolah Tri Ratna atas ijin untuk dijadikan tempat penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Pratonu Nyanasuryanadi, M.Pd., M.Pd.B dan Bapak Dr. Burmansah, M.Pd atas bimbingan dan arahannya selama melakukan penelitian, serta kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam proses penelitian dan memberikan masukan hingga terselesaikannya Tesis ini.

Tesis ini telah mengalami perbaikan dan mengikuti pedoman penulisan tugas akhir STIAB Smaritungga Boyolali serta proses revisi dari dosen pembimbing, penguji dan para dosen lainnya. Namun sangat disadari bahwa dalam penyusunan Tesis banyak mengalami kendala dan kesulitan, oleh karena itu, demi penyempurnaan dan perbaikan, kritik dan saran dari Bapak/Ibu/Saudara pembaca sangat penulis harapkan,

Diharapkan Tesis ini bermanfaat khususnya bagi mahasiswa STIAB Smaritungga Boyolali sebagai referensi dan bahan bacaan untuk meningkatkan praktik mindfulness dan bagi STIAB Smaritungga Boyolali dapat menjadi bahan referensi dan refleksi untuk meningkatkan praktik mindfulness dan mengurangi prokrastinasi akademik di kalangan mahasiswa serta dapat menambah koleksi bacaan di perpustakaan. Semoga Tesis ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan.

Jakarta, 31 Agustus 2023



Anna

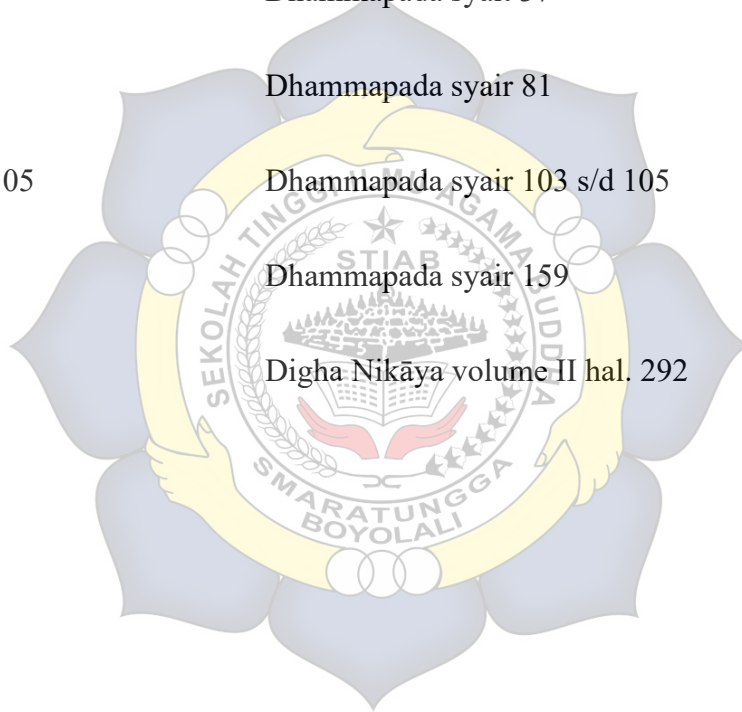
DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
PERSETUJUAN TESIS.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
PERNYATAAN PUBLIKASI.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR SINGKATAN.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
G. Kebaruan dan Orisinalitas Penelitian (<i>State of the Art</i>)	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	17
A. Kajian Pustaka.....	17
1. Kepuasan Kerja	17
2. Praktik <i>Mindfulness</i>	18
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah	22
B. Kerangka Teoretis	25
1. Praktik <i>Mindfulness</i> Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru.....	25
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru	27
3. Praktik <i>Mindfulness</i> dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru	28
C. Kerangka Berpikir.....	32

D. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Objek dan Subjek Penelitian	34
B. Desain Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel Jenuh (Sampel Sensus).....	35
D. Variabel Penelitian.....	36
1 Variabel	36
2 Hubungan antara Variabel.....	40
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis data.....	42
G. Hipotesis Statistik	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Analisis Deskriptif.....	50
2. Uji Normalitas	88
3. Uji Homogenitas.....	89
4. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	90
5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	91
6. Hipotesis Statistik.....	92
B. Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP.....	71
A. Simpulan	71
B. Implikasi.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74
Lampiran	79

DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Nama
A.I.47	Aṅguttara Nikāya volume I hal. 47
Dh.1-2	Dhammapada syair 1 dan 2
Dh.37	Dhammapada syair 37
Dh.81	Dhammapada syair 81
Dh.103-105	Dhammapada syair 103 s/d 105
Dh.159	Dhammapada syair 159
D.II.292	Digha Nikāya volume II hal. 292



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	33
Gambar 3.1 Model Konstelasi Penelitian.....	40
Gambar 4.1 Scatter Plot	72
Gambar 4.2 Scatter.....	76



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kriteria Skala Interval.....	46
Tabel 3.2 Interpretasi Tingkat Pengaruh.....	46
Tabel 4.1 Indikator Di Saat Ini.....	50
Tabel 4.2 Indikator Tidak Menghakimi	51
Tabel 4.3 Berpandangan Luas dan Menghindari Keegoisan	52
Tabel 4.4 Indikator Berbudi Pekerti.....	53
Tabel 4.5 Indikator Mementingkan Kepentingan Bersama	54
Tabel 4.6 Indikator Jujur sabar dan Baik hati	55
Tabel 4.7 Indikator Hidup Sederhana	56
Tabel 4.8 Indikator Menghormati Pendapat Orang Lain	57
Tabel 4.9 Indikator Karisma	58
Tabel 4.10 Indikator Intelektual.....	59
Tabel 4.11 Indikator Inspirasi	60
Tabel 4.12 Indikator Gaji (Tunjangan Honor).....	61
Tabel 4.13 Indikator Peluang Promosi (Jenjang Karir)	62
Tabel 4.14 Indikator Gaya Manajemen (Pengawasan)	63
Tabel 4.15 Indikator Kondisi (Pekerjaan Sendiri)	64
Tabel 4.16 Indikator Kelompok Kerja (Tim Kerja).....	65
Tabel 4.17 Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.18 Uji Homogenitas	67
Tabel 4.19 Analisis Regresi Linear Sederhana	68
Tabel 4.20 Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.21 Hasil Uji Coefficients.....	70
Tabel Hasil Uji Anova	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia termotivasi dan menunjukkan kesejahteraan ketika kebutuhan psikologis mereka terpenuhi. Ada tiga kebutuhan yang umumnya dimiliki oleh manusia yang memerlukan pemuasan diantaranya otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Otonomi dikenal sebagai kebutuhan seseorang untuk merasa bahwa perilakunya dan hasil pekerjaannya ditentukan atau disebabkan diri sendiri, dan tidak karena dikendalikan juga dipengaruhi kekuatan luar. Berbeda halnya dengan kompetensi merupakan kebutuhan seseorang untuk merasa mampu dan efektif dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, dengan berbagai tingkat kesulitan yang dibebankan kepadanya, sedangkan keterkaitan merupakan kebutuhan seseorang untuk merasa terhubung, didukung oleh, atau dirawat oleh orang lain, termasuk di tempat kerja mereka (Negoro & Wibowo, 2021:139-40).

Untuk mencapai kepuasan terdapat beberapa faktor yang harus dipenuhi terlebih dahulu yakni kebutuhan akan rasa aman, stabilitas pekerjaan, peluang untuk maju, prospek pekerjaan pada perusahaan, manajemen dan organisasi, gaji, aspek sosial kerja, komunikasi, rasa memiliki, kondisi kerja dan jam kerja (Parnawi, A. 2020:28). Seberapa baiknya hasil kerja memenuhi atau melebihi keinginan yang diharapkan itu menentukan tingkat kepuasan kerja. Sebuah organisasi jika peserta organisasi menganggap bahwa mereka telah melakukan pekerjaan lebih keras dibanding lainnya di suatu lembaga akan tetapi

mendapatkan penghargaan yang tidak setimpal, kemungkinan akan menimbulkan sikap negatif terhadap pekerjaan, bos dan rekan kerja mereka. Sebaliknya, apabila mereka diberi tunjangan dengan adil dan diperlakukan dengan sangat baik, maka mereka akan lebih memiliki sikap positif terhadap pekerjaan itu (Palupi, D. A. P. *et al.*, 2017:402).

Hubungan yang sehat di antara kelompok kerja yang mengarah pada beberapa hasil positif misalnya, keterlibatan karyawan, niat karyawan untuk tinggal, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lainnya (Khan *et al.*, 2017:152). Keadaan puas atau tidak di tempat kerja menghasilkan berbagai sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan, dan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan secara umum. Kepuasan kerja mencerminkan rasa pencapaian dan keberhasilan seorang karyawan. Dengan memiliki kepuasan kerja, pekerja bekerja dengan bahagia, melakukan pekerjaannya dengan baik, dan merasa dihargai atas usahanya. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya cenderung bekerja dengan senang dan antusias (Negoro & Wibowo, 2021:140).

Kepuasan kerja mencakup penilaian apakah seorang individu merasa bahwa kebutuhan dan harapannya terpenuhi dalam pekerjaan tertentu mereka (Vickovic & Morrow, 2020:8). Kepuasan kerja merupakan perilaku penting yang digunakan untuk menilai seluruh kontribusi karyawan dalam organisasi dan niat untuk meninggalkan organisasi. Apabila sebuah organisasi mampu mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka akan dapat memperkuat moral karyawan dan memberikan hasil yang positif bagi organisasinya (Palupi, D. A. P. *et al.*, 2017:401).

Sejalan dengan pengertian bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi dari berbagai aspek di lingkungan bekerja. Dalam hal ini yang dimaksudkan adalah kepuasan kerja guru. Guru pada dasarnya merupakan individu yang paling berpengaruh di dalam proses pembelajaran, guru adalah individu yang memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan siswa, mengubah segala perilaku, sikap, sifat, pola pikir manusia dan membebaskan manusia dari perbuatan tercela yang merusak generasi anak bangsa. Guru menjadi sosok yang mengabdikan dirinya untuk memberikan ilmu, mengajar, membimbing, mendidik, dan mengarahkan anak didiknya untuk memahami ilmu yang diberikannya. Dalam situasi di saat seorang guru mengajar tidak merujuk kepada pendidikan yang bersifat formal semata, tetapi juga melibatkan pendidikan di luar pendidikan formal, dan dapat menjadi sosok yang diteladani oleh siswa (Suarni, 2022:160).

Untuk itu, seorang guru perlu adanya adaptasi dengan para rekan kerja dan semua masyarakat sekolah. Guru juga perlu menyesuaikan kemampuannya dalam mengajar sehingga akan merasa puas ketika mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Proses belajar mengajar terjadi dalam suatu lembaga, maka pimpinan lembaga dalam hal ini kepala sekolah harus berusaha keras agar segala sesuatu yang terjadi di sekolah senantiasa berjalan dengan sebaik-baiknya (Jafri, 2017:3).

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan tema dan fenomena penelitian yang sudah lama ada dan akan terus menjadi isu penting tergantung pada konteks di mana kepemimpinan itu dijalankan, dalam hal ini adalah kepemimpinan di dalam suatu lembaga pendidikan. Proses perkembangan satu lembaga pendidikan tidak akan terlepas dari peran seorang sosok pemimpin yang bertanggung jawab

dalam membimbing kegiatan pembelajaran. itu dipandang sebagai faktor yang penting dan memegang peranan penting kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai lakon dan kemampuan yang esensial untuk mempengaruhi staf sekolah baik tenaga kependidikan maupun tenaga administrasi sekolah tempat ia bekerja. Kekuatan kepemimpinan kepala sekolah dalam mendorong stafnya untuk menyumbangkan kemampuan terkait dapat dilihat pada kemampuan kepala sekolah dalam mengambil keputusan dan mencari dukungan (Marzuki & Lampuasa, 2019:266). Keteladanan yang biasanya ditunjukkan dalam bentuk tindakan yang jelas dan rasa mendahului kebutuhan sekolah yang kuat juga dapat mendukung kinerja staf dalam meningkatkan efektivitas sekolah. Kualitas sebuah sekolah tergantung kemampuan profesional direktur sebagai pemimpin. Maka dari itu, menjadi seorang pimpinan sekolah mempunyai lakon yang penting dan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan suatu kegiatan sekolah (Sukarmin & Sin, 2021:1275).

Kepemimpinan dalam pendidikan berfungsi sebagai manajemen yang mengarah kepada interaksi manusia dan sosial serta proses mempengaruhi orang agar mencapai tujuan di dalam proses pendidikan. Kepemimpinan dalam bidang pendidikan adalah kenyataan bahwa pemimpin berinisiatif memfasilitasi kondisi yang ada dalam rangka melaksanakan perubahan dalam kegiatan pendidikan (Burmansah *et al.*, 2019a:57). Pemimpin seharusnya menciptakan kesempatan untuk memungkinkan anggota mengembangkan pemahaman pribadi dan membentuk kelompok sosial untuk memberikan dukungan timbal balik selama proses perubahan.

Pemimpin sebagai individu yang diberi kedudukan untuk memimpin sekelompok orang berdasarkan pemilihan, keturunan, kemampuan, atau cara-cara lainnya. Seorang pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk memotivasi, membimbing, berkomunikasi, menggerakkan, mempengaruhi, dan bahkan bila perlu memaksa anggota atau kelompoknya untuk membangun lingkungan kerja yang efisien, sehat dan stabil (Boots & Boots, 2019:3). Pemimpin harus mengambil peran mereka, tahu apa yang mereka lakukan, membangun stamina fisik dan mental, fokus pada perhatian penuh organisasi mereka pada hal yang benar, seperti yang diajarkan oleh Buddha bahwa seseorang semestinya dapat mengendalikan dirinya sendiri dengan baik terlebih dahulu sebelum mengendalikan orang lain (*Dh.159*). Dalam hal ini maka seorang pemimpin membutuhkan praktik *mindfulness*.

Dengan praktik *mindfulness* pemimpin memandu dengan penuh perhatian, mengajari orang lain untuk menjadi sadar penuh dan memunculkan suasana sebuah organisasi yang juga sadar penuh. Latihan meditasi *mindfulness* ada tiga keterampilan penting yang bisa dipelajari yakni fokus, kesadaran, dan hidup di masa sekarang dan sekarang. Meditasi *mindfulness* melibatkan penggunaan indra seseorang untuk membantu memusatkan perhatian pada saat ini. Ini berfokus pada perhatian yang disengaja, menerima dan tidak menghakimi terhadap emosi, pikiran dan sensasi seseorang yang terjadi disini dan sekarang (Beekun, 2016:45). Saat ini, eksperimen dalam pengamatan analitis dari fisik (materi) biasanya dilakukan di laboratorium menggunakan berbagai instrumen, namun berbagai metode ini tidak dapat mencapai pikiran. Buddha tidak memerlukan instrumen

atau bantuan apa pun di luar diri kita. Buddha mengajarkan metode yang efektif dalam menangani tubuh atau pikiran. Metode Buddha dalam memanfaatkan pikiran orang yang bersangkutan sendiri untuk tujuan analitis dengan memusatkan perhatian pada aktivitas tubuh dan pikiran ketika aktivitas tersebut berlangsung di orang yang bersangkutan. Melalui pengulangan terus menerus dari bentuk latihan ini, konsentrasi yang diperlukan dapat dicapai, dan ketika konsentrasi cukup tajam, rangkaian muncul dan lenyapnya tubuh dan pikiran yang tak berujung akan terlihat dengan jelas (Sayadaw, 1990:6).

Meditasi dimaksudkan untuk memusatkan pikiran. Membersihkan proses berpikir dari apa yang disebut iritasi psikis, seperti keserakahan, kebencian, dan iri hati yang membuat kita terjatuh dalam ikatan emosional. Meditasi membawa pikiran ke keadaan ketenangan dan kesadaran, keadaan konsentrasi dan pandangan terang (Gunnaratana, 2011:8). Fokus dan kesadaran itu berawal dari pikiran, dan pikiran menjadi sumber dari segala bentuk perbuatan atau tindakan. Seperti sabda Buddha, pikiran adalah sumber awal dalam memimpin terbentuknya segala perbuatan. Apabila segala bentuk perbuatan yang berasal dari pikiran jahat maka derita yang akan mengikuti. Akan tetapi, bila segala perbuatan berasal dari pikiran yang benar maka kebahagiaanlah yang akan menyertai (*Dh. 1-2*).

Pemimpin yang melatih praktik *mindfulness* mampu mengembangkan konsentrasi, menciptakan sebuah organisasi yang penuh perhatian, sehingga ketika menjalankan organisasi memiliki kejelasan dalam diri seorang pemimpin. Kejelasan diri seorang pemimpin akan memunculkan kondisi tenang dan damai sehingga berpengaruh secara signifikan terhadap bagaimana menyikapi suatu

kondisi yang ada. Dengan sikap tenang, pemimpin akan memiliki kejelasan dan kreativitas dalam berpikir, serta membantu pemimpin untuk mengenali apa yang terjadi. Selain itu, dapat membantu dalam sebuah kepemimpinan untuk menanggapi suatu keadaan yang terjadi dan dengan jelas memutuskan tindakan apa yang perlu diambil. Kepemimpinan yang *mindfulness* selalu menitik berat kepada apa yang dilakukan dan situasi internal, namun tidak kepada mutu intelektual. Perilaku dan keadaan emosi berhubungan dengan perkembangan situasi internal seorang pemimpin (Burmansah *et al.*, 2019a:57).

Mindful School melaporkan bahwa dengan berlatih dan mempraktikkan *mindfulness* secara teratur dalam aktifitas sekolah yang dilaksanakan oleh peserta didik maupun pendidik baik di sekolah dan perguruan tinggi mampu mewujudkan *mindfulness* membuat kondisi mental tidak mudah stres dan memiliki sikap welas asih terhadap diri sendiri (90%), lebih terhubung dengan siswa lain (82%), pendidik lebih mudah mengembangkan kurikulum (80%), pendidik memiliki rasa kepuasan kerja lebih tinggi (77%).

Dalam studi pendahuluan yang dilakukan memperlihatkan fenomena pengembangan praktik *mindfulness* dalam masa pimpinan kepala sekolah yang mampu mempengaruhi kenaikan kepuasan guru saat bekerja ditemukan di dalam pengelolaan sekolah di Kota Jakarta. Studi pendahuluan dilakukan peneliti di Sekolah Tri Ratna adalah sebuah sekolah Buddhis yang berlokasi di daerah Jakarta Barat dengan akreditasi A, memiliki jenjang dan level PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) hingga SMA (Sekolah Menengah Atas). Sekolah yang berdiri di tahun 1982 dengan memiliki tiga motto yaitu *Smart, Good, dan Mindfulness*.

Sekolah Tri Ratna adalah sekolah yang mengembangkan pendidikan berkarakter Buddhis, yaitu: menumbuhkan bibit cinta kasih, kasih sayang, berempati dan tidak diskriminasi terhadap peserta didiknya.

Berdasarkan kajian-kajian yang telah dilakukan oleh peneliti berdasarkan fenomena yang berkembang, studi pendahuluan pengambilan data empiris, kajian teori dan konsep yang relevan dan berdasarkan dari kesimpulan dari berbagai studi sebelumnya di atas. Untuk itu, peneliti bermaksud untuk mengembangkan tema penelitian yakni dengan topik penelitian yakni pengaruh praktik *mindfulness* dan kepemimpinan pimpinan sekolah pada kepuasan kerja guru di Sekolah”. Studi yang akan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan pimpinan sekolah dan para pendidik (guru).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan pada guru sekolah Tri Ratna di Jakarta Barat untuk itu fenomena, potensi, dan permasalahan yang didapatkan dan diidentifikasi diantaranya yakni:

1. Terdapat implementasi kepemimpinan dari pimpinan sekolah yang mempengaruhi kepuasan kerja para pendidik (guru).
2. Adanya faktor mudah stres di dalam diri guru yang mengakibatkan turunnya kompetensi kepribadian dan sosial.
3. Adanya pengaruh pelatihan praktik *mindfulness* yang dikembangkan oleh sekolah untuk pengembangan guru dalam kualitas kehidupan kerja.

4. Praktik *mindfulness* yang dilaksanakan oleh guru di sekolah Tri Ratna belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, hal ini teridentifikasi masih adanya kesenjangan guru dalam melaksanakan mempraktikkan *mindfulness*.
5. Kepuasan kerja guru belum sepenuhnya terwujud, penting untuk melaksanakan koordinasi dan penerapan kepemimpinan kepala sekolah yang lebih intensif dan berkesinambungan.
6. Praktik kepemimpinan kepala sekolah belum sepenuhnya terlaksana dengan baik sehingga tidak maksimal dalam tata kelola satuan pendidikan khususnya terhadap kepuasan kerja guru dalam praktik *mindfulness*.
7. Praktik *mindfulness* yang dilaksanakan oleh guru di sekolah Tri Ratna belum dirasakan efektifitasnya kepada kepuasan kerja di lingkungan lembaga pendidikan (sekolah), sehingga perlu dilaksanakan praktik *mindfulness* yang lebih intensif bagi seluruh guru-gurunya.

C. Batasan Masalah

Peneliti melakukan batasan permasalahan yang berfokus pada pengaruh praktik *mindfulness* dan kepemimpinan pimpinan sekolah terhadap tingkat kepuasan kerja guru di lingkungan Sekolah Swasta Buddha Tri Ratna.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan atas ulasan dan kajian di bagian latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka peneliti dapat merumuskan rumusan masalah penelitian yakni:

1. Apakah praktik *mindfulness* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna?
2. Apakah kepemimpinan pimpinan sekolah memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna?
3. Apakah praktik *mindfulness* dan kepemimpinan pimpinan sekolah memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna?

E. Tujuan Penelitian

Dengan merumuskan masalah yang teridentifikasi, peneliti menjabarkan maksud dari arah dan tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh dari praktik *mindfulness* terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Tri Ratna.
2. Untuk menganalisis pengaruh dari kepemimpinan pimpinan sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Tri Ratna.
3. Untuk menganalisis pengaruh praktik *mindfulness* dan kepemimpinan pimpinan sekolah memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna.

F. Manfaat Penelitian

Studi yang dilakukan ini membawa dua kebermanfaatan untuk pembaca dan peneliti lainnya, sehingga kegunaan dari hasil penelitian ini dapat diterima dan pahami melalui penulisan tesis, sehingga manfaat penelitian ini dibagi dua manfaat antara lain.

1. Kebermanfaatan Secara Teoretis

Kebermanfaatan tersebut merupakan manfaat studi tentang pengaruh praktik *mindfulness* dan kepemimpinan berprinsip kepada kepuasan kerja guru di lingkungan Sekolah Swasta Buddha Tri Ratna, meliputi:

- a. Memberikan informasi, wawasan dan pengetahuan bagaimana pengaruh praktik *mindfulness* kepada kepuasan kerja guru di lingkungan sekolah Buddha.
- b. Memberikan informasi, wawasan dan pengetahuan terhadap pemahaman akan pengaruh antar kepemimpinan pimpinan sekolah kepada kepuasan kerja guru sekolah Buddha.
- c. Memberikan informasi wawasan dan pengetahuan bagaimana dampak dari praktik *mindfulness* dan kepemimpinan pimpinan sekolah kepada kepuasan kerja guru sekolah Buddha.

2. Kebermanfaatan Praktis

Kebermanfaatan yang nyata dan praktis dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Bagi sekolah

Kami berharap hasil dari studi ini mampu diterapkan sebagai bahan evaluasi dan membantu meningkatkan kualitas praktik *mindfulness* dan kepemimpinan utama dalam kepuasan kerja bagi guru sekolah Buddhis.

- b. Bagi pembaca

Penelitian ini memberikan tambahan informasi, ilmu pengetahuan, dan wawasan luas mengenai pengaruh praktik *mindfulness* dan

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sekolah Buddhis.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini bisa menambah wawasan luas, pengetahuan pengalaman yang berkaitan praktik *mindfulness* serta kepemimpinan kepala sekolah kepada kepuasan kerja guru sekolah Buddhis.

G. Kebaruan dan Orisinalitas Penelitian (*State of the Art*)

Penelitian yang diteliti oleh peneliti lain, terdapat perbedaan dalam penyimpulan hasil yang didapat antara lain: Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Basrahat reza (Raza *et al.*, 2018) dengan judul penelitian dampak *mindfulness* pada kepuasan kerja dan niat turnover, peran mediasi keseimbangan kerja-keluarga dan peran moderat konflik kerja-keluarga. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *mindfulness* memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja yang didukung dengan empiris, kemudian juga *mindfulness* memiliki dampak negatif pada niat berpindah juga didukung dalam studi empiris.

Dalam penelitian Stephanie Beverage (Beverage *et al.*, 2014) dengan judul penelitian *kepemimpinan yang sadar-penuh definisi dan penjelasan* dengan hasil bahwa menjadi *mindful* dan meluangkan waktu agar hadir serta sadar di setiap pekerjaan sehari-hari seseorang bisa menghasilkan perbedaan yang signifikan baik bagi organisasi maupun karyawan. *Mindfulness* dan latihan *mindful* meningkatkan kesadaran dan meningkatkan kecerdasan

emosional kita, kemudian pemimpin yang *mindful* dianggap lebih sadar diri dan berempati dan bisa lebih efektif memotivasi para karyawan dan kolega mereka untuk menggapai tujuan dan visi sebuah institusi. *Mindfulness* dan latihan yang *mindful* juga dapat membantu membangun ketahanan dan memungkinkan para pemimpin mengelola perubahan dengan lebih efektif.

Burmansah (Burmansah *et al.*, 2020) dalam penelitiannya, kepemimpinan yang penuh perhatian, kemampuan pemimpin untuk mengembangkan welas asih dan perhatian tanpa penghakiman. Studi kasus pemimpin institut pendidikan tinggi Buddha dengan hasil penelitiannya bahwa studi menunjukkan seorang pemimpin memiliki belas kasih terhadap isu-isu global dan dapat menerima keadaan keterbukaan. Seorang pemimpin yang berlatih *mindfulness* untuk waktu yang lama dapat mengarahkan pada keterbukaan diri kepada orang lain. Pemimpin dapat memimpin dengan kasih sayang dan perhatian penuh dengan cinta kasih tanpa membela pihak manapun dan menghakimi tanpa ada sebab yang pasti sehingga memberikan perlakuan yang baik bagi anggota yang dipimpin.

Lebih lanjut, kepemimpinan yang penuh perhatian dan kemampuan pemimpin untuk membangun koneksi dengan orang lain, komunitas, dan menghadapi perubahan dengan terampil. Studi kasus pemimpin institut pendidikan tinggi Buddha dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa membangun koneksi dengan orang lain, membangun kepercayaan, menghadapi perubahan dengan terampil dan membangun komunitas penelitian dilakukan oleh Burmansah (Burmansah *et al.*, 2020). Penelitian

selanjutnya dilakukan oleh Nualnong Wongtongkam (Wongtongkam *et al.*, 2017) dengan judul penelitian yakni pengaruh intervensi berbasis kesadaran pada kepuasan kerja dan stres dan kecemasan terkait pekerjaan menyatakan bahwa praktik *mindfulness* berkontribusi pada ketenangan dan relaksasi, dan peningkatan kemampuan untuk menangani hal-hal sulit di tempat kerja. Selain membantu peserta untuk mengelola emosi dengan lebih baik, intervensi praktik *mindfulness* dapat meningkatkan setiap hubungan agar lebih baik terhadap anggota keluarga dan dapat mengurangi tekanan darah ke tingkat normal.

Kontribusi meditasi *mindfulness* pada *job burnout* dan kepuasan kerja dengan hasil penelitian ini menyatakan bahwa latihan meditasi *mindfulness* secara teratur dapat membantu orang mengurangi kelelahan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Meditasi *mindfulness* juga berkontribusi secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja yang lebih tinggi (Charoensukmongkol, n.d., 2013).

Penelitian selanjutnya oleh Vaculik (Vaculik *et al.*, 2016) dengan judul yakni *mindfulness*, kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan: hubungan timbal balik dan efek moderasi dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orang yang praktik *mindfulness* tidak lebih puas dengan pekerjaan mereka tetapi mereka memiliki kinerja pekerjaan yang lebih tinggi daripada orang yang kurang praktik *mindfulness*, tingkat kesadaran tidak memprediksi kinerja pekerjaan di luar neurotisisme, dinamika pekerjaan, dan jenis kelamin.

Praktik *mindfulness* tidak memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Hasil akhir yang dapat disimpulkan setelah membaca perbedaan hasil penelitian dari setiap peneliti adalah dari praktik *mindfulness* juga wajib dimiliki seorang diri pemimpin supaya dapat memimpin dengan penuh kasih sayang dan dapat membangun koneksi yang baik dengan rekan kerja ataupun bawahan, pemimpin yang memiliki *mindfulness* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memperhatikan kinerja anggotanya tidak membedakan antara rekan kerjanya. Praktik *mindfulness* berpengaruh menguatkan secara positif dan juga ada nilai-nilai yang melemahkan. Dampak lainnya ini tidak terlalu menonjol karena jika kita melakukan praktik *mindfulness* dengan niat dan pikiran yang tenang itu dapat menimbulkan dampak positif. Maka seorang pemimpin harus melakukan praktik *mindfulness* untuk membangun kepercayaan pada rekan kerja dan juga membangun persaudaraan dengan rekan kerja.

Studi ini memberikan gambaran perbedaan dari studi-studi terdahulu, karena studi ini dilakukan untuk memahami dari hasil mempraktikkan *mindfulness* dengan kepuasan pemimpin terhadap kerja guru, hal ini menunjukkan bahwa pentingnya *mindfulness* pada kepemimpinan. Sedangkan menurut pendapat para ahli diatas menunjukkan bahwa praktik *mindfulness* memiliki berbagai macam manfaat serta ada dampak positif dan dampak negatifnya, pentingnya praktik *mindfulness* ini harus diterapkan pada sistem kepemimpinan di sekolah-sekolah. Berdasarkan pemetaan penelitian

terdahulu maka peneliti bermaksud untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai pengaruh praktik *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Tri Ratna sebab berdasarkan kajian dari penelitian yang terdahulu, penelitian sebelumnya tidak ada yang melaksanakan penelitian secara bersama-sama kepada praktik *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan dari kinerja guru.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah seseorang yang memiliki sikap mengenai pekerjaan dan organisasi tempat menjalankan pekerjaan mereka (Palupi, D. A. P. *et al.*, 2017:402). Suasana pengalaman kerja seseorang (Negoro & Wibowo, 2021:140). Perilaku penting yang digunakan untuk menilai seluruh kontribusi karyawan dalam organisasi dan niat untuk meninggalkan sebuah organisasi. Jika organisasi mampu mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka akan dapat memperkuat moral para karyawan dan memberikan hasil yang positif bagi suatu organisasi (Palupi, D. A. P. *et al.*, 2017:401).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai jumlah keseluruhan kesan positif yang timbul yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam kaitannya dengan beberapa situasi misalnya situasi kerja, peluang promosi, upah kerja, sistem manajemen, pekerjaan itu sendiri dan team kerja (Hombrados & Mendieta, 2011:232). Keefektifan atau respon emosional kepada aspek pekerjaan yang sedang dilakukan, lalu kepuasan kerja guru adalah respon emosional apakah seorang guru menyukai suatu tugas yang diberikan (Norazmi *et al.*, 2019:2008). Terhadap kepuasan kerja, temuan pasca intervensi jelas menunjukkan bahwa tekanan emosional (kecemasan,

ketegangan, lekas marah, khawatir) berdampak negatif pada kepuasan kerja, sedangkan sikap tenang dan santai menunjukkan hasil positif untuk kepuasan kerja (Wongtongkam *et al.*, 2017:141). Lebih lanjut, kepuasan kerja dapat didefinisikan dengan pemenuhan atau pemuasan kebutuhan tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja mencakup penilaian apakah seorang individu merasa bahwa kebutuhan dan harapannya terpenuhi dalam pekerjaan tertentu mereka (Vickovic & Morrow, 2020:8).

Menurut kajian dari para ahli dapat disintesis bahwa definisi kepuasan kerja adalah sikap dari setiap individu terkait dengan pekerjaan atau organisasi melalui beberapa aspek kepuasan kerja dapat berdampak positif bagi individu dan organisasi tersebut.

2. Praktik *Mindfulness*

Mindfulness sebagaimana yang dimaksud dalam kata sansekerta “*sati*” merupakan bagian penting dari praktik Buddhis dan meningkatkan kesadaran penuh perhatian akan realitas hal-hal di sini dan sekarang. Dalam sebuah karya yang terkenal “*Mindfulness in Plain English*”, Gunaratana menjelaskan bahwa “*mindfulness* dapat dialami dan dijelaskan, tetapi kata-kata hanyalah seperti jari yang menunjuk ke bulan, mereka bukanlah benda itu sendiri”. *Mindfulness* adalah pusat dan kunci dari proses meditasi *Vipassana*. Seseorang dapat mencapai *mindfulness* dengan menjadi semakin penuh *mindful* (Beekun, 2016:44).

Seperti yang dikemukakan oleh Bear (Arendt *et al.*, 2019:2) bahwa praktik *mindfulness* adalah sebagai pengamatan tidak menghakimi atas

rangsangan dari dalam dan luar yang sedang berlangsung ketika mereka muncul. Pikiran dan praktik Buddha mengarahkan jalan pemahaman dari pengalaman hidup untuk mengamati dengan jelas proses dari dalam (batin) dan luar dan hubungan antara kedua hal tersebut (Surya *et al.*, 2021:465). *Mindfulness* adalah perhatian terbuka dan reseptif, dan kesadaran tentang apa yang terjadi pada saat ini. Menjadi sadar penuh berarti mengakui dan menyadari tetapi tidak bersikap kritis atau menghakimi. Jadi *mindfulness* dapat didefinisikan sebagai sifat atau keadaan. Ketika digambarkan sebagai keadaan, *mindfulness* adalah sesuatu yang dikembangkan melalui latihan perhatian dan meditasi (Minda, 2019:3).

Praktik *mindfulness* dalam agama Buddha mengakar pada dua *sutta*, yaitu *Ānāpānasati Sutta* (*sutta* mengenai penyadaran dan napas) dan *Satipaṭṭhāna Sutta* (*sutta* mengenai landasan sadar-penuh). Lebih lanjut, praktik *mindfulness* bersumber dari dua pendekatan meditasi yakni *Samatha Bhāvanā* dan *Vipassanā Bhāvanā*. *Samatha Bhāvanā* merupakan pendekatan meditasi dengan bertujuan untuk mendapatkan ketenangan batin, dan *Vipassanā Bhāvanā* merupakan pendekatan meditasi yang memiliki tujuan untuk mendapatkan pandangan terang. Dua pendekatan meditasi ini bersifat manunggal yang memiliki sifat dan fungsi dasar yang saling mendukung dan menguatkan. Napas sadar-penuh kita menjadi objek dan batin kita menjadi subjek dalam meditasi yang mampu membawa pada pengalaman dan wawasan penyadaran akan napas.

Dalam *Mahāsatipaṭṭhana Sutta* menjelaskan bahwa praktik *mindfulness* membuat hidup sesungguhnya, hadir sepenuhnya di saat ini dan hadir secara penuh bersama yang hadir saat itu dan menyadari dengan penuh setiap kegiatan yang dilakukan. Di dalam *Anggutara Nikaya* Buddha juga menjelaskan bahwa segala sesuatu baik itu perbuatan baik atau buruk adalah dihasilkan oleh pikiran, pikiran yang dikembangkan dan dilatih dengan baik adalah lunak dan lentur seperti kayu cendana dengan kelunturan dan kelunakannya (*A.I.47*). Pikiran adalah yang dekat dengan kita, karena melalui pikiran saja kita menyadari apa yang disebut dunia luar termasuk tubuh kita sendiri. Menurut sebuah teks dari *Ratnamegha Sutra* (Buddhisme Mahāyāna) “Jika pikiran dipahami, semua hal dipahami” (Nyanaponika, 2014:6).

Pikiran adalah sumber dari semua kebaikan dan kejahatan yang muncul di dalam dan menimpa kita dari luar. Hal ini dinyatakan secara tepat dalam dua syair pertama *Dhammapada*, bahwa segala kondisi batin didahului, dipimpin dan dibentuk oleh pikiran. Penderitaan dan kebahagiaan ditentukan oleh perkataan dan perbuatannya (*Dh.1-2*). Buddha menjelaskan sehubungan dengan pikiran dan proses munculnya (*Dh.37*) bahwa pikiran biasanya mengembara jauh dan luas. Pikiran muncul satu demi satu, waktu demi waktu, secara berkesinambungan. Pikiran tidak memiliki bentuk, karena muncul dengan bergantung pada landasan-pikiran dan pintu-pintu indera lainnya di dalam tubuh. Setelah berhasil menguasai kendali pikiran, seorang meditator akan membebaskan diri dari ikatan Mara (Sayadaw, 1990:27-29).

Praktik *mindfulness* merupakan perhatian penuh kesadaran, sadar akan saat ini dan sadar dengan orang-orang yang hadir bersama, tidak tengelam dalam penyesalan masa lampau ataupun cemas akan masa yang akan datang. Dengan mengambil perhatian pada pernafasan sebagai alat bantu, nafas masuk aku menyadari aku sedang bernafas masuk, nafas keluar aku sadar aku sedang bernafas keluar (D.II.292). Praktik *mindfulness* merupakan praktik yang berpusat pada kesadaran pikiran, jasmani dan batin. Albrecht menjelaskan bahwa *mindfulness* dapat dipraktikkan melalui meditasi, perhatian penuh dan juga dapat dikembangkan dengan memperhatikan aktivitas sehari-hari seperti (saat makan, berbicara, berjalan, mendengar, dan bekerja) dan aktivitas berbasis sekolah (kegiatan sekolah). Teknik *mindfulness* membantu memusatkan perhatian dan memiliki potensi untuk meningkatkan kesejahteraan siswa (Ager *et al.*, 2015:897). Dalam konteks Buddhis, *mindfulness* diajarkan sebagai kunci sistem terpadu yang mendukung individu untuk melihat hakikat penderitaan manusia (Surya *et al.*, 2021:464).

Dapat disimpulkan bahwa praktik *mindfulness* adalah latihan praktik perhatian atau kesadaran dimana individu menyadari sepenuhnya keberadaannya pada saat tanpa adanya sikap menilai dan menghakimi terhadap segala sesuatu baik dorongan berasal dari dalam diri atau dari luar.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hubungan yang saling keterkaitan antara pimpinan suatu lembaga atau organisasi dengan anggota yang dimana mengharapkan keadaan berubah secara nyata dan perolehan yang menggambarkan tujuan mereka bersama (Palupi, D. A. P. *et al.*, 2017:400). Suatu proses dimana pengaruh yang sengaja diberikan kepada satu pihak untuk membimbing, mengatur, dengan memfasilitasi kegiatan di dalam hubungan suatu organisasi atau kelompok (Burmansah *et al.*, 2019:58). Aktivitas manusia yang memiliki tujuan (Case & Sliwa, 2020:542). Kepemimpinan adalah sebuah aktivitas di dalam membimbing suatu golongan dengan sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan golongan tersebut. Kepemimpinan juga adalah suatu rangkaian tindakan dimana pemimpin akan memberikan pengarahan atau kepercayaan, pada kemampuan untuk mengambil tindakan dalam keadaan sosial untuk menciptakan, merancang serta mengatur tindakan untuk menghasilkan kerjasama menuju pencapaian tujuan (Gerungan, 2019:13).

Organisasi tidak dapat sukses atau berjalan dengan lancar hanya dipimpin oleh satu atau dua pemimpin yang menempati peran penting, tetapi orang-orang dari setiap level dalam organisasi harus terlibat dalam proses kepemimpinan (Vohra *et al.*, 2015:16). kepemimpinan tidak berdiri sendiri tetapi muncul dalam diri mereka yang dipimpin dan pengalaman mereka dengan pemimpin (Ammann, 2018:4). Seperti batu karang yang

kokoh meski diterpa angin dan hujan, demikianlah orang bijak tidak menghiraukan pujian atau celaan (*Dh.81*). Meskipun seseorang dapat menaklukkan seribu orang dalam pertempuran, namun dia adalah pemenang terbaik yang dapat menaklukkan dirinya sendiri (*Dh.103-105*).

Menurut filosofi Buddhis, kepemimpinan adalah pemikiran yang efektif dan menggunakan kekuasaan dengan tepat. Dalam filosofi Buddhis, kepemimpinan diambil dalam arti welas asih, bijaksana dan bersinggungan dengan keinginan dan hal negatif (Acharya, n.d.:3-4). Berdasarkan pendapat beberapa ahli, kepemimpinan adalah sikap atau tindakan dari seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk membimbing, mengarahkan dan mampu mengajak kerja sama dengan pengikut untuk melakukan aktivitas yang dapat mencapai perubahan dan hasil nyata sesuai dengan tujuan dari organisasi atau kelompok.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan di sekolah merujuk kepada kepala sekolah yakni kemampuan pimpinan sekolah yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi dalam administrasi pendidikan karena efeknya yang luas pada pencapaian program sekolah, tujuan, dan pencapaian tujuan pendidikan (Nyangarika & Kapinga, 2020:1826). Kepemimpinan sekolah adalah pekerjaan akademis yang menantang dan menuntut yang membutuhkan persiapan serius. Para pemimpin akademis pemula dan berpengalaman mengidentifikasi tantangan, dan mengusulkan program

untuk mengatasinya yang dilaksanakan seorang kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas adalah dambaan setiap lembaga pendidikan, terutama dalam menghadapi tantangan kepemimpinan (Arrieta & Ancho, 2020:82). Kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya untuk membimbing, mengarahkan, memotivasi dan menginspirasi guru, staf, siswa, orang tua siswa dan peserta kolaboratif lainnya memperoleh hasil yang telah ditetapkan (Gerungan, 2019:11).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan orang yang dapat mempengaruhi pihak lain, menciptakan suasana yang efektif dalam berkomunikasi baik secara perorangan maupun kelompok (Endah *et al.*, 2019:50). Kecakapan peran kepemimpinan dan dorongan kepala sekolah untuk membentangkan, menuntun, menggali dan menyebarluaskan potensi pengajar dalam rangka meningkatkan kinerja pengajar agar tercapai tujuan pendidikan (Sukandar, 2019:182).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, bahwa kepemimpinan pimpinan (kepala) sekolah adalah pemimpin lembaga pendidikan dan memiliki beberapa peran penting dalam mewujudkan sekolah menjadi berkualitas. Pemimpin dapat membawa perubahan signifikan kearah yang baik dengan memberi pengaruh positif kepada para anggotanya.

B. Kerangka Teoretis

1. Praktik *Mindfulness* Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Konsep dasar Brown, Ryan dan Kabat-zinn bahwa praktik *mindfulness* berasal dari agama Buddha yang mirip dengan studi tentang kecerdasan manusia. Zohar dkk mengemukakan berbagai jenis kecerdasan manusia, khususnya kecerdasan spiritual atau SQ yang mengacu pada kemampuan seseorang untuk berpikir kritis dan menganalisis kehidupan dan situasi dalam kehidupan seseorang yang kemudian menghasilkan pemahaman diri, mengetahui dan memahami makna hidup seseorang yang sebenarnya, mampu benar-benar mengetahui tujuan lahir dan hidup seseorang serta mengerti benar ikatan antara diri sendiri dan orang lain, melihat keterkaitan hal-hal, dan mampu mengubah sikap dan ketika menghadapi masalah dalam hidup (Wongkom *et al.*, 2019:135).

Pendekatan praktik *mindfulness* dapat mengarahkan pikiran yang tampak sebagai pikiran dan perasaan yang tanpa penilaian; meningkatkan karakter tidak menghakimi dan mengarah pada penerimaan perbedaan antara individu; dan perhatian serta persepsi yang diberikan praktik *mindfulness* dapat meningkatkan hubungan baik antar individu (Surya *et al.*, 2021:463). Buddhisme menyediakan cara untuk mengetahui proses mental dan bagaimana mereka bekerja dan kemudian untuk dipahami dan dikembangkan, yang mengarah pada pembebasan dari belenggu siklus kelahiran. *Mindfulness* ini jika dipraktikkan dengan rajin dan progresif, dapat menghasilkan pengalaman spiritual yang tinggi. Bentuk meditasi pelatihan kesadaran ini

adalah dasar dari meditasi kesadaran, yang dirancang untuk meningkatkan kesehatan mental. Langkah-langkah untuk mengembangkan kesadaran terdiri dari (1) melihat proses mental itu sendiri, (2) meningkatkan kontrol atas proses mental, (3) memperoleh kebebasan dari ketidaktahuan dan proses mental yang tidak terkendali. Tugas yang tampaknya mustahil adalah untuk mencapai keadaan yang disebut oleh Nyanaponika "Perhatian Kosong" tanpa pemeriksaan kualitas, evaluasi komentar mental atau perilaku. "Perhatian Telanjang" itu adalah perhatian yang akurat dan terus menerus, yang dicatat pada tingkat kesadaran yang terjadi pada enam indera penglihatan, pendengaran, perabaan, pengecap, penciuman, dan pikiran (Surya *et al.*, 2021:465).

Mempraktikkan *mindfulness* di tempat kerja dapat mengurangi ketidakhadiran dan perubahan pekerja, meningkatkan peran kognitif (pemusatan perhatian, ingatan, kecakapan kerja), produktivitas pekerja, hubungan pekerja dan klien, dan kepuasan kerja (Burmansah *et al.*, 2019:135). Seorang karyawan biasanya memiliki dua peran utama dalam hidupnya yaitu kehidupan kerja dan kehidupan keluarga serta kepuasan kerja. Dan praktik *mindfulness* dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut. Sebuah organisasi harus memberikan pelatihan meditasi *mindfulness* agar karyawan mengurangi niat pindah dan meningkatkan kepuasan kerja melalui keseimbangan kerja-keluarga (Raza *et al.*, 2018:3).

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Dalam agama Buddha memiliki kemampuan memimpin yang baik didasarkan pada kebajikan moral, kebaikan, dapat dipercaya, dapat diandalkan, tekad, dan kecerdasan. Dan kepemimpinan yang penuh perhatian dalam agama Buddha berarti memperhatikan perilaku, ucapan, pemikiran, tindakan, dan lingkungan seseorang (Devinda, n.d.:164). Kepemimpinan mengajar kepala sekolah mengesankan sikap guru, kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasi guru, kepuasan guru dalam bekerja, dan kemandirian guru. Penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam pengajaran, yang dilakukan di sebagian besar negara, menemukan bahwa kepala sekolah yang memiliki kecakapan dalam proses belajar mengajar dapat membawa perubahan dalam pembelajaran guru dan perubahan prestasi siswa (Sukarmin & Sin, 2021:1276).

Tingkat kepuasan dan kinerja yang tinggi bisa dibilang membutuhkan kepercayaan pada pemimpinnya. Hanya menerapkan perilaku kepemimpinan tidak menjamin bahwa pengikut akan puas atau bahwa mereka akan termotivasi untuk melakukan. Pengikut perlu mempercayai pemimpin agar merasa positif tentang pemimpin dan mengerahkan upaya ekstra untuk bekerja secara efektif. Jika pengikut percaya pemimpin tidak begitu peduli tentang keadaan sejahtera mereka, tidak memiliki integritas, atau tidak kompeten, mereka tidak akan mempercayai pemimpin dan akibatnya mereka tidak akan puas dengan pemimpin dan tidak termotivasi untuk bekerja sama

sepenuhnya dengan pemimpin sehingga berdampak buruk pada pemimpin mereka (Palupi, D. A. P. *et al.*, 2017:404).

Dengan menerapkan metode kepemimpinan yang benar, manajer dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, tanggung jawab, dan produktivitas mereka (Palupi, D. A. P. *et al.*, 2017:405). Voegtlin dkk menyarankan bahwa kepemimpinan yang bertanggung jawab harus dibangun melalui entitas yang sama-sama kuat atau memerintah sumber daya. Hal ini secara positif akan mempengaruhi sikap pengikut dan dengan demikian meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi (Lamsa & Keranen, 2020:424).

3. Praktik *Mindfulness* dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Kelelahan kerja juga dapat menyebabkan efek negatif pada berbagai hasil pekerjaan yang dapat mengurangi kepuasan kerja dalam organisasi (Charoensukmongkol, n.d.:16404). Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja didukung sebagai salah satu praktik terbaik yang setelah adaptasi mengurangi tekanan di tempat kerja dan peningkatan kepuasan. Semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka, semakin rendah keinginan berpindah (Raza *et al.*, 2018b:5-6). Kepuasan kerja menjadi hal yang bersifat perseorangan karena tingkat kepuasan yang dimiliki setiap orang masing-masing akan beda menyesuaikan dengan nilai-nilai yang dimiliki pada setiap orang. Semakin banyaknya bagian kerja yang sejalan dengan kehendak

seseorang, maka tingkat kepuasan akan semakin tinggi yang dirasakan (Indrasari, 2017:38). Kepuasan kerja merupakan perilaku utama yang dapat digunakan untuk menentukan seluruh kontribusi pekerja dalam organisasi dan niat untuk meninggalkan organisasi. Jika organisasi mampu mengukur hal-hal yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, maka akan dapat memperkuat moral karyawan dan memberikan hasil yang positif bagi organisasinya (Palupi, D. A. P. *et al.*, 2017:401).

Sering kali kepuasan kerja ditetapkan oleh baiknya hasil yang memuaskan atau sangat melebihi keinginan yang diinginkan. Contohnya, apabila peserta organisasi menganggap bahwa mereka telah melakukan pekerjaan lebih keras dibanding lainnya di suatu lembaga akan tetapi mendapatkan penghargaan yang tidak setimpal, kemungkinan akan menimbulkan sikap negatif terhadap pekerjaan, bos dan rekan kerja mereka. Sebaliknya, apabila mereka diberi tunjangan dengan adil dan diperlakukan dengan sangat baik, maka mereka akan lebih memiliki sikap positif terhadap pekerjaan itu (Palupi, D. A. P. *et al.*, 2017:402).

Kepuasan memiliki berbagai konotasi. Namun demikian kepuasan kerja tetap relevan dari gabungan ini untuk merasa puas jika usaha kerja dan tunjangan yang diterima dianggap sesuai dan adil dan tidak ada patokan mutlak untuk level kepuasan kerja karena masing-masing karyawan mempunyai standar kecukupan rasa puas yang tidak sama, tetapi jika karyawan mempunyai disiplin dan sikap kerja yang baik di satuan kerja, serta

rendahnya tingkat pergantian karyawan, maka kepuasan kerja karyawan tersebut relatif baik (Indrasari, 2017:40).

Pemimpin yang *mindful* selalu mencari ide dan pendekatan baru, karena seorang pemimpin yang penuh perhatian menyadari setiap saat, dia ada untuk mengalami hidup, berpikiran terbuka dan dengan demikian mampu belajar terus menerus, beradaptasi dan berkreaitivitas. Praktik *mindfulness* menghasilkan:

- a) Meningkatkan kapasitas seseorang untuk menjadi penuh perhatian. Kualitas perhatian baik langsung maupun tidak langsung. Secara langsung bahwa praktik *mindfulness* memperkuat kemampuan seseorang untuk berkonsentrasi dengan objek mental apa pun. Secara tidak langsung, dengan memberikan "wawasan" intuitif kepada orang tersebut yang dapat muncul dari situasi saat ini. Kemudian, ini membantu orang tersebut untuk lebih mampu mengerti dengan situasi dan kondisi yang terjadi. Ini memberikan kapasitas dan pemahaman menjadi baik tentang situasi apa pun.
- b) Menyerahkan keinginan untuk mengetahui dan mengendalikan. Menjadi sadar berarti menyerah pada saat ini, dalam diam itu berarti bahwa orang tersebut tidak mengetahui apa yang akan terjadi setelah saat ini, tidak mencoba mengendalikan situasi, mengetahui bahwa dia tidak tahu.
- c) Pemahaman yang lebih dalam tentang intersubjektivitas. Latihan *mindfulness* meningkatkan kemampuan seseorang untuk merasa terhubung

dengan manusia lain. Perasaan terpisah, terisolasi, terputus dengan orang lain menghilang dengan perhatian penuh.

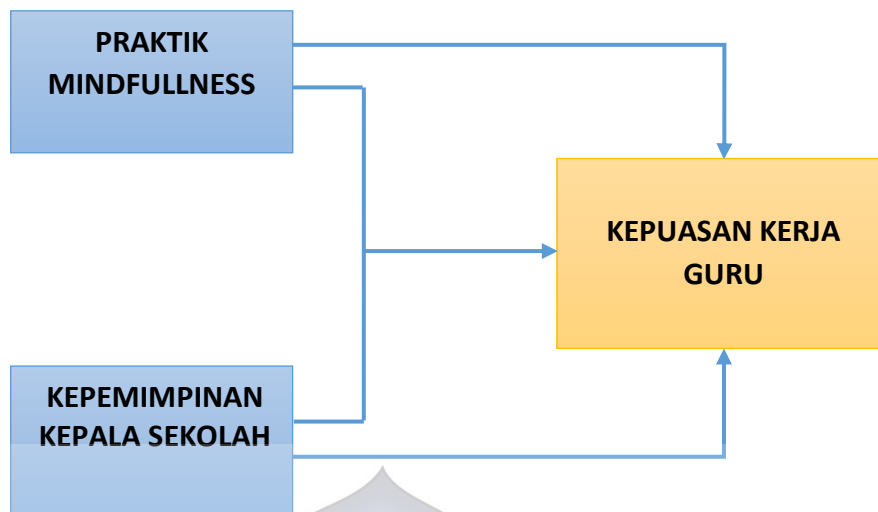
- d) Empati dan kasih sayang. Ketika seseorang yang berlatih *mindfulness* mulai melihat penderitaan di dalam dirinya sendiri, maka orang ini mengalami belas kasih terhadap penderitaannya sendiri. Dengan melakukan latihan *mindfulness* secara intensif membantu untuk menerima penderitaan, berhenti ingin menolaknya sepanjang waktu. Kemudian orang tersebut mengalami penyerahan diri pada penderitaan. Ketika seseorang menyadari bahwa setiap orang di bumi mengalami penderitaan yang sama dan mencoba untuk melarikan diri darinya, maka muncullah rasa welas asih dan empati terhadap orang lain.
- e) Toleransi. Saat melatih perhatian, emosi yang kuat muncul. Dalam kesadaran penuh perhatian, seseorang tidak akan lepas dari emosi ini tetapi mendengarkannya. Kesadaran akan toleransi ditandai dengan melunak dan merangkul pengalaman. Dalam proses ini, emosi yang kuat akan mengalami kehilangan sebagian kemampuannya untuk mengintimidasi. Kemudian meminimalkan kemampuan seseorang untuk menghina perasaannya. Orang tersebut tidak akan takut lagi dengan emosinya sendiri. Ini juga merupakan cara untuk menoleransi perasaan orang lain.
- f) Ketenangan – Menerima apa pun yang muncul pada saat ini, menumbuhkan ketenangan, kedamaian pikiran.
- g) Konsentrasi – Orang yang penuh perhatian berkonsentrasi pada saat ini. Dia berlatih untuk kembali ke saat ini setiap kali dia terganggu.

h) Sukacita dan kebahagiaan. Mempraktikkan perhatian penuh membantu untuk mengalami ketenangan, kegembiraan dan kebahagiaan. Keadaan pikiran yang tidak mudah terganggu oleh perubahan kondisi eksternal. Ketenangan muncul dari tidak mencoba untuk melarikan diri saat ini. Orang yang penuh perhatian tidak ingin berada di tempat lain selain di sini dan sekarang, dia menikmati sepenuhnya saat ini (Jagannathan & Rodhain, 2016:95-6).

Kepemimpinan *mindful* juga menunjukkan manfaat diantaranya pengurangan stres, pengurangan kelelahan emosional, dan peningkatan kepuasan kerja. Menjadi *mindfulness* berarti mengakui dan menyadari tetapi tidak bersikap kritis atau menghakimi keragu-raguan (Minda, 2019:4). Dari tinjauan pustaka, para akademisi menyebutkan 10 elemen kepemimpinan yang sadar, yaitu: 1) pengurangan stres, 2) kesadaran diri, 3) empati yang lebih besar untuk diri sendiri, 4) mengelola energi kita, 5) menjadi pendengar yang lebih baik, 6) sangat melibatkan orang lain, 7) menciptakan jarak antara pikiran dan tindakan, 8) memanfaatkan intuisi, 9) merangkul dan beradaptasi dengan perubahan, dan 10) kejelasan dan fokus yang lebih besar (Wongkom *et al.*, 2019:135).

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan judul yang dipilih yang akan diteliti, maka dibawah ini hubungan setiap variabel dalam kerangka berpikir adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Kerangka Penelitian Peneliti

D. Hipotesis Penelitian

Merujuk pada kerangka berpikir dalam penelitian yang dijelaskan di atas, maka hipotesis penelitian dari studi ini adalah:

- 1 H1:** Praktik *Mindfulness* memiliki dampak positif kepada kepuasan kerja guru Sekolah Tri Ratna.
- 2 H2:** Kepemimpinan Sekolah memiliki dampak positif kepada kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna.
- 3 H3:** Praktik *Mindfulness* dan Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki dampak secara bersama-sama kepada kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek dan Subjek Penelitian

Studi ini memberikan gambaran tentang dampak praktik *mindfulness* dan kepemimpinan pemimpin (kepala) sekolah kepada kepuasan kerja guru sekolah. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Swasta Buddha Tri Ratna Jakarta. Penelitian ini dengan subjek adalah guru sekolah Tri Ratna yang berjumlah 56 orang. Penelitian dilakukan pada seluruh guru di antaranya para pendidik di semua jenjang di mulai dari SD, SMP, SMA/dan SMK Sekolah Swasta Buddha Tri Ratna Jakarta. Waktu penelitian 3 (tiga) bulan yaitu dimulai dari Juli hingga September 2022.

B. Desain Penelitian

Studi berikut mengambil pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih untuk melakukan pengukuran sekumpulan variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, praktik *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel independen, kepuasan kerja guru sebagai variabel dependen.

Studi ini dilaksanakan melalui cara pengambilan data dengan kuisioner yang bersifat tertutup, langsung dan dengan skala bertingkat. Bersifat tertutup karena pertanyaan telah disiapkan pilihan jawaban, langsung artinya responden menjawab pertanyaan seputar dirinya, dan dengan skala bertingkat melalui jawabannya para responden mulai pilihan rentang dari sangat setuju hingga sangat

tidak setuju, seperti yang dijelaskan di berbagai poin pernyataan bertingkat. Hasil pengambilan data akan dipakai untuk dapat diterima dan pahami melalui penulisan tesis, dan variabel melalui populasi yang ada berdasarkan karakteristik yang sudah ditentukan.

C. Populasi dan Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

1. Populasi Jenuh

Populasi adalah cara peneliti untuk menggeneralisasi dan menyimpulkan sifat dan karakteristik tertentu tentang suatu objek atau subjek yang telah mereka tentukan untuk dipelajari (Sugiyono, 2019). Berdasarkan pendapat tersebut maka disimpulkan bahwa seluruh subyek penelitian yang mempunyai beberapa karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah Tri Ratna pada jenjang SD, SMP, SMA dan SMK yang berjumlah 56 Orang.

2. Sampel Jenuh

Sampel pada penelitian yaitu wakil berasal dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2020). Pengertian dari sampel (Sugiyono, 2010) adalah sampel yang didapatkan dari suatu populasi adalah bagian anggota dari semua total dan karakteristik yang dipunyai populasi tersebut harus benar-benar representatif. Ukuran sampel didefinisikan sebagai total sampel yang diperoleh dari jumlah populasi. Dengan asumsi jumlah penduduk 100, untuk itu diperoleh agar bisa menampung 10-15% atau 20-25% dari total jumlah penduduk (Arikunto, 2012:104). Pada studi ini didapatkan populasinya tidak

lebih atau kurang dari 100 responden, maka peneliti memasukkan seluruh atau 100% populasi pada guru SD, SMP, SMA dan SMK sekolah Tri Ratna yaitu sebanyak 56 orang responden. Oleh karena itu disebut juga metode sensus, yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai unit pengamatan tanpa mengambil sampel penelitian.

D. Variabel Penelitian

1 Variabel

Dua variabel yang diukur dalam studi ini yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah praktik *mindfulness* (X1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X2) dan variabel dependen (Y) adalah kepuasan kerja guru. Di penelitian ini aspek yang diukur adalah kemampuan mengelola kepuasan kerja guru sekolah Tri Ratna tingkat SD, SMP, SMA dan SMK.

a. Indikator Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah:

- Gaji (tunjangan dan honor)
- Peluang promosi (jenjang karir)
- Gaya manajemen (pengawasan)
- Kondisi kerja (pekerjaan itu sendiri)
- Kelompok kerja (tim kerja)

b. Indikator Praktik *Mindfulness*

Praktik *mindfulness* memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah:

- Hidup di saat ini
- Tidak menghakimi

c. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah:

- Berpandangan luas, terbuka dan menghindari keegoisan
- Berbudi pekerti
- Mementingkan kepentingan bersama
- Jujur, sabar dan baik hati
- Hidup sederhana
- Menghormati pendapat orang lain
- Karisma
- Intelektual, dan
- Inspirasi.

**KISI-KISI INSTRUMEN PENGARUH PRAKTIK *MINDFULNESS* DAN
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU DI SEKOLAH TRI RATNA**

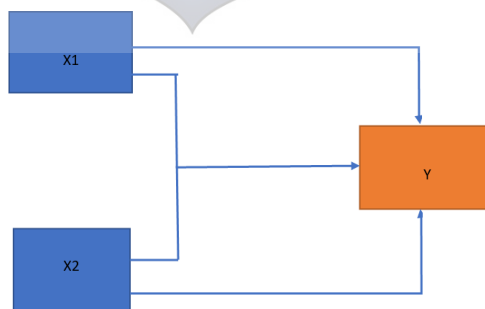
Konsep	Indikator	Sub Indikator	Item	
			+	-
Praktik <i>Mindfulness</i>	1. Hidup di saat ini	Menyadari sepenuhnya setiap kegiatan yang dilakukan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 9	7, 8,
		Mampu membantu membentuk keseimbangan emosional	10, 11, 12,	13, 14, 15
	2. Tidak menghakimi	Mampu melihat masalah dari berbagai sisi	16, 17, 18,	19, 20
		Memahami setiap penjelasan	21, 22, 23,	24, 25
Kepemimpinan Kepala Sekolah	1. Berpandangan luas, terbuka dan menghindari keegoisan	Keterbukaan dilingkungan kerja	41, 42, 43	44, 45
		Mampu menerima masukan dari orang lain	46, 47, 48,	49, 50
	2. Berbudi pekerti	Karakter budi pekerti	51, 52, 53	
		Memberikan nasihat dalam bentuk dhamma	54, 55	
	3. Mementingkan kepentingan bersama	Mampu memberikan pengarahan untuk menjaga keharmonisan	56, 57, 58	
		Mampu mengesampingkan kepentingan pribadi	59, 60	
	4. Jujur, sabar dan baik hati	Kriteria kepala sekolah yang baik	61, 62, 63, 64, 65	
		Pentingnya kesabaran	66, 67,	

		bagi seorang kepala sekolah	68, 69, 70	
	5. Hidup sederhana	Pola hidup sederhana	71, 72, 73, 74, 75, 76	
		Pentingnya merasa cukup	77, 78, 79	
	6. Menghormati pendapat orang lain	Pentingnya menghormati dan menghargai pendapat orang lain	80, 81, 82	
		Mampu menjaga perasaan orang lain	83, 84, 85, 86	
	7. Karisma	Tipe kepemimpinan karismatik	87, 88, 89, 90	
		Pentingnya kepemimpinan karismatik	91, 92, 93 94	
	8. Intelektual, dan	Menyesuaikan dengan kondisi saat melaksanakan ritual	95, 96, 97	
		Berpenampilan sesuai dengan aturan yang berlaku	98, 99, 100	
	9. Inspirasi.	Memberikan motivasi yang positif	101, 102, 103	
		Mampu menerapkan sikap yang menyenangkan dan nyaman	104, 105, 106	
Kepuasan Kerja Guru	1. Gaji (tunjangan dan honor)	Tujuan pemberian tunjangan profesi	112, 113, 114	
		Persyaratan untuk mendapatkan tunjangan profesi	115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122	
	2. Peluang promosi (jenjang karir)	Kriteria promosi jabatan	123, 124, 125, 126, 127, 128 129, 130, 131	
		Konsep promosi jabatan		

3. Gaya manajemen (pengawasan)	Tujuan dilakukan pengawasan	132, 133, 134, 135, 136	
	Pengawasan yang efektif dan efisien	137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146	
4. Kondisi kerja (pekerjaan sendiri)	Hubungan kerja itu sesama karyawan maupun pimpinan	147, 148, 149	
	Faktor kondisi kerja	150, 151, 152	
5. Kelompok kerja (tim kerja)	Kemampuan kerjasama tim	153, 154, 155, 156	
	Pentingnya organisasi membentuk kelompok kerja	157, 158, 159	

2 Hubungan antara Variabel

Hubungan yang digunakan adalah hubungan kausal, variabel X1 dan X2 terhadap Y. Variabel X1 dan variabel X2 mempengaruhi variabel Y yaitu praktik *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru.



Gambar 3.1 Model Konstelasi Penelitian

Keterangan:

X1 : Praktik *mindfulness*

X2 : Kepemimpinan kepala sekolah
Y : Kepuasan kerja guru

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dijelaskan sebagai langkah utama dalam studi pengumpulan data, sehingga teknik pengumpulan data tidak dapat diketahui dan peneliti teknik tidak dapat memperoleh data yang sesuai dengan standar data yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019:296). Berikut adalah metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, berupa data yang diambil langsung dari lapangan, yaitu data primer.

Langkah pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah menyebarkan kuesioner. Ini adalah bagian dari teknik pengumpulan data kami dengan memberikan responden beberapa kuisisioner atau instruksi tertulis dan menanggapi (Sugiyono, 2019:199). Data pusat bagian dalam pemeriksaan ini berantakan bekerja dua arsitektur metode, yakni:

1. Metode Observasi

Metode observasi biasanya digunakan untuk mengamati dan mencatat secara sistematis setiap fenomena yang sedang diselidiki. Pengamatan adalah serangkaian proses yang kompleks, terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis. Metode ini digunakan untuk memperoleh data status atau gambaran lokasi penelitian yang dilakukan di Sekolah Tri Ratna.

2. Metode Kuesioner (angket)

Angket dapat didefinisikan sebuah cara dalam mendapatkan data melalui permintaan kepada responden untuk melengkapi serangkaian pertanyaan. Dalam studi ini, peneliti mensurvei guru SD, SMP, SMA dan SMK di Sekolah Tri Ratna. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Survei tertutup adalah survei yang meminta balasan singkat atau meminta kepada para responden mencari jawaban dengan memilih yang berbeda melalui pertanyaan-pertanyaan yang diberikan.

F. Teknik Analisis data

Analisis data dikumpulkan dengan mengumpulkan informasi dan data responden yang mengikuti survei atau melalui informasi lain yang terkait dengan survei (Sugiyono, 2019:206). Kegiatan analisis data meliputi mendapatkan informasi berbasis variabel dari semua responden, menyediakan informasi di setiap variabel yang disurvei, dengan kalkulasi di setiap pertanyaan-pertanyaan, dan menjalankan kalkulasi dalam mengukur kesimpulan sementara yang akan diberikan. Analisis data yang diterapkan dalam studi ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dalam memperoleh hasil analisis yang lebih baik dan terpercaya, studi ini menerapkan analisis data dan aplikasi pengolahan data SPSS (*statistical Package for the Social Sciences*).

1. Validitas

Validitas adalah ukuran derajat validitas suatu sarana (Arikunto, 2020). Sebuah perangkat yang dinyatakan valid jika dapat menilai terhadap sesuatu yang dibutuhkannya. Persamaan korelasi *product-moment* dipakai dalam mengukur keefektifan peralatan yang dipakai dalam studi ini. Untuk membuktikan hasilnya dengan cara melihat $df=n-2$ dengan signifikansi 5%, kriteria pengujian validitas instrumen dapat dilihat melalui perbandingan dari nilai-nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%, kriteria pengujian validitas adalah apabila r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan skor r_{tabel} $r_o > r_t$ maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Rumus korelasi yang digunakan adalah *Pearson Correlation* dan pengujian dilakukan menggunakan program pengolah data SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Keefektifan alat penskoran memakai rumus korelasi momen-produk dari Pearson:

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi tiap item

N : Jumlah subyek

$\sum X$: Jumlah skor soal

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum XY$: Jumlah perkalian skor item dengan skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor soal

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan perangkat untuk menilai angket yang menjadi suatu variabel melalui indikator-indikatornya atau struktur (Arikunto, 2020). Dalam hal ini, suatu meter dikatakan memiliki kehandalan atau keterpercayaan yang tinggi jika meter tersebut konstan atau stabil, andal, dan dapat diprediksi. Reliabilitas mengacu pada konsep bahwa sebuah alat instrumen yang andal dikembangkan menjadi alat mendapatkan data dan informasi. Rumus alfa cronbha digunakan untuk pengujian realibilitas dalam penelitian ini dengan skala 1-5 (Arikunto, 2014:239). Kriteria percobaan uji adalah membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan reliabel. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas memberikan hasil yang dapat diketahui dengan rumus *alpha*. Hal ini dikarenakan alat survei berupa angket, skor berkisar antara 1 sampai 5, dan uji keefektifan menggunakan total item. Menguji keandalan alat menggunakan persamaan *alpha*. Rumus *alpha* tersebut yakni:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{(K - 1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir soal

$\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir

σ^2 : Varians total

Hasil r_{hitung} selanjutnya didiskusikan dengan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%. Jika

$r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan reliabel dan jika

$r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid.

3. Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel bebas (X1), praktik *mindfulness* (X2), kepemimpinan kepala sekolah, dan variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja guru. Gunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan dan menjawab pertanyaan “Pengaruh Praktik Perhatian dan Kepemimpinan Sekolah terhadap Kepuasan Guru di Sekolah Tri Ratna”. Peneliti menggunakan Skala Persentase dengan menggunakan program pengolahan data SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Berikut langkah-langkah untuk mencari nilai interval persentase:

Nilai persentase tertinggi : $(5:5) \times 100\% = 100\%$

Nilai persentase terendah : $(1:5) \times 100\% = 20\%$

Rentang nilai persentase = persentase tertinggi - persentase terendah $100\% - 20\% = 80\%$

Interval kelas ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$i = \frac{\text{jarak pengukuran (R)}}{\text{jumlah interval}}$$

Keterangan:

i: interval

R: jarak pengukuran

Rentang persentase (R) = persentase tertinggi – persentase terendah. Maka,

$$i = \frac{100\% - 20\%}{5} = \frac{80\%}{5} = 16\%$$

Tabel 3.1 Kriteria Skala Interval

Interval	Kriteria
84 % - 100 %	Sangat Tinggi
68 % - 83,99 %	Tinggi
52 % - 67,99 %	Sedang
36 % - 51,99 %	Rendah
20 % - 35,99 %	Sangat Rendah

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Berikut disajikan pula tabel interpretasi nilai r untuk mengetahui tingkat pengaruh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2 Interpretasi Tingkat Pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,80 - 1,000	Sangat Tinggi
0,60 - 0,799	Tinggi
0,40 - 0,599	Cukup
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber: (Sugiyono, 2020)

4. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dipakai sebagai cara dalam memahami dan mendapatkan informasi apakah ada data yang didapatkan berasal dari populasi yang berdistribusi normal maupun tidak. Pengujian normalitas studi ini dilakukan dengan memakai program komputer SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) dengan uji taraf signifikansi satu sampel Kolmogrovsminov 0,05 atau 5%. Dengan hipotesa:

Ho: distribusi normal

Ha: distribusi tidak normal

- a. Jika $\text{sig (2-tailed)} \geq \alpha(0,05)$ maka residu berdistribusi secara normal.
- b. Jika $\text{sig (2-tailed)} \leq \alpha(0,05)$ maka residu tidak berdistribusi secara normal.

5. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan saat membandingkan dua variabel atau lebih untuk memeriksa apakah distribusi data dari dua atau lebih populasi yang sama serupa. Jika dua atau lebih data memiliki varians yang sama, uji homogenitas tidak perlu dilakukan ulang karena data dianggap homogen. Uji homogenitas dapat digunakan untuk menunjukkan bahwa perbedaan yang muncul dalam uji statistik parametrik sebenarnya disebabkan oleh perbedaan antar kelompok, bukan perbedaan intra kelompok.

6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini karena hanya ada dua variabel. Analisis regresi linier sederhana digunakan sebagai alat untuk memprediksi hubungan fungsional antar variabel ketika terdapat variabel independen yang ditunjukkan oleh X dan variabel dependen dengan notasi Y dalam model (Sugiyono, 2020).

Rumus Regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX$

Keterangan:

Y : nilai yang diprediksikan (variabel terikat)

X : nilai variabel bebas

a : nilai konstanta harga Y jika X = 0

b : nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai pendekatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah evolusi dari regresi linier sederhana, tools yang dipakai untuk meramalkan kemauan di waktu mendatang melalui data dan informasi historis atau untuk memahami dampak satu atau lebih variabel bebas kepada variabel terikat (Sugiyono, 2020). Persamaan regresi untuk kedua prediktor tersebut yakni:

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Loyalitas)

X1 = Variabel bebas (Produk)

X2 = Variabel bebas (Kepercayaan)

a = Independent atau konstanta

b1 dan b2 = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

G. Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis adalah suatu proses pengambilan kesimpulan, yaitu kesimpulan yang diputuskan untuk menerima maupun menolak terhadap hipotesis yang ditawarkan. Untuk menguji kesimpulan sementara dipakai rumus regresi linier sederhana yang dilanjutkan dengan uji-t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_o = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

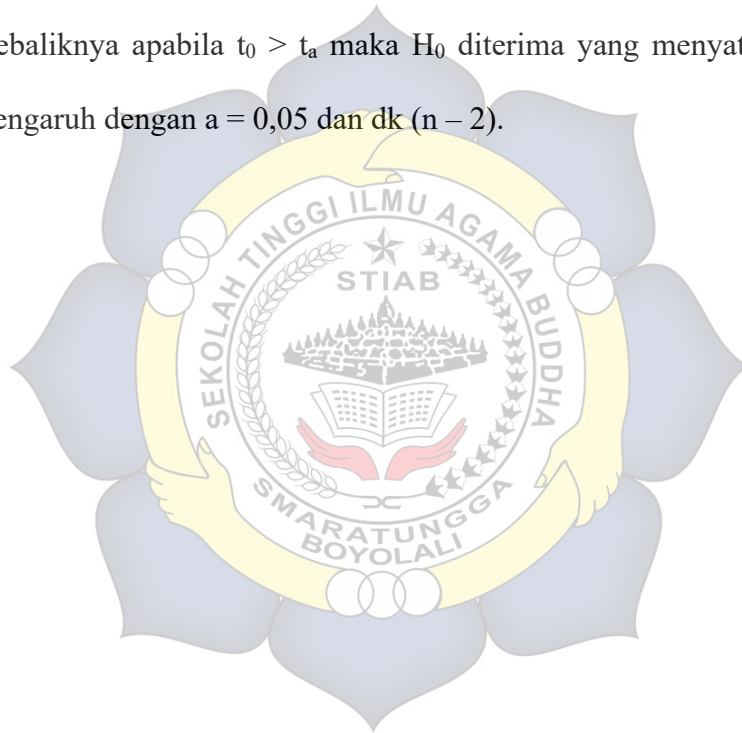
t_o = Nilai teoritis observasi

b = Koefisien arah regresi

sb = Standar deviasi

Adapun kriteria pengujian hipotesis, sebagai berikut:

1. Apabila $t_0 > t_a$ maka H_0 ditolak yang menyatakan bahwa ada pengaruh.
Sebaliknya apabila $t_0 < t_a$ maka H_0 diterima yang menyatakan tidak ada pengaruh dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk (n - 2)$.
2. Apabila $t_0 < t_a$ maka H_0 ditolak yang menyatakan ada pengaruh.
Sebaliknya apabila $t_0 > t_a$ maka H_0 diterima yang menyatakan tidak ada pengaruh dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk (n - 2)$.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tujuan praktik mindfulness terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Tri Ratna

1) Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif

Variabel deskriptif dalam studi ini merujuk kepada skor yang dihitung dari angket yang dipakai dalam memahami dampak dari *mindfulness* dan kepemimpinan sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Tri Ratna. Berikut adalah grafik pengaruh *mindfulness* dan kepemimpinan pimpinan (kepala) sekolah kepada kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna, yakni:

(1) Deskriptif Variabel *Mindfulness* (X1)

Melalui jawaban dari kuesioner yang diisi oleh seluruh responden di variabel X1 *Mindfulness* didapatkan hasil yang telah disimpulkan pada tabel berikut:

1) Hidup di Saat Ini

Distribusi frekuensi indikator hidup di saat ini digambarkan di dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1 Indikator Di Saat Ini

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84,00 < skor < 100,00	5	9%	Sangat Tinggi
2	68,00 < skor < 88,00	30	54%	Tinggi
3	52,00 < skor < 68,00	18	32%	Cukup
4	36,00 < skor < 52,00	3	5%	Rendah
5	Skor < 36,00	0	0%	Sangat Rendah
Total		56	100 %	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2019 menggunakan excel

Analisis deskriptif gaya hidup saat ini dengan menggunakan 15 indikator menunjukkan bahwa 5 dari 56 responden menjawab sangat tinggi, 9%, 30 menjawab tinggi, 5%, dan 18 menjawab cukup, 32%. 3 responden mengatakan rendah pada 5 poin persentase dan 0 responden menyatakan sangat rendah dengan persentase 0%. Berdasarkan Tabel 4.1 di atas terlihat bahwa hasil indikator *Mindfulness* memiliki kategori tinggi. Berdasarkan kesadaran ini, ini membantu kita untuk hidup lebih baik di saat ini.

2) Tidak menghakimi

Distribusi frekuensi indikator tidak menghakimi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Indikator Tidak Menghakimi

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84,00 < skor < 100,00	20	36%	Sangat Tinggi
2	68,00 < skor < 88,00	30	54%	Tinggi
3	52,00 < skor < 68,00	6	11%	Cukup
4	36,00 < skor < 52,00	0	0%	Rendah
5	Skor < 36,00	0	0%	Sangat Rendah
Total		56	100 %	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2019 menggunakan excel

Analisis deskriptif indikator Tidak Menghakimi dengan 10 item pernyataan, maka dari 56 responden terdapat 20 responden yang menjawab sangat tinggi dengan persentase 36%, 30

responden menjawab tinggi dengan persentase 54%, 6 responden menjawab cukup dengan persentase 11%, 0 responden menyatakan rendah pada persentase 0% dan 0 responden menyatakan sangat rendah pada persentase 0%. Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, kami menyajikan hasil dari indikator-indikator tersebut. Tidak Menghakimi memiliki kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut *mindfulness* membantu mengurangi tidak menghakimi dengan baik.

2) Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa pengaruh *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna dalam kategori baik, berikut ini dapat dilihat dari setiap indikator *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah yang mempunyai jawaban kategori baik, seperti indikator hidup disaat ini, tidak menghakimi. Penelitian dengan jumlah 56 responden dengan Indikator “Hidup di saat ini” dengan nilai “sangat tinggi” yaitu 66% dengan nilai “sangat terendah” dengan nilai 11%. Indikator “Tidak Menghakimi” dengan nilai “sangat tinggi” yaitu 54% dengan nilai “sangat terendah” dengan nilai 11%.

B. Tujuan Penelitian kepemimpinan pimpinan sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Tri Ratna

1. Hasil Penelitian

a) Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)

1) Berpandangan luas terbuka, dan menghindari keegoisan.

Distribusi frekuensi indikator berpandangan luas terbuka, dan menghindari keegoisan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Berpandangan Luas dan Menghindari Keegoisan

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84,00 < skor < 100,00	12	21%	Sangat Tinggi
2	68,00 < skor < 88,00	30	54%	Tinggi
3	52,00 < skor < 68,00	13	23%	Cukup
4	36,00 < skor < 52,00	1	2%	Rendah
5	Skor < 36,00	0	0%	Sangat Rendah
Total		56	100 %	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2019 menggunakan excel

Analisis deskriptif indikator Berpandangan Luas dan Menghindari Keegoisan dengan 10 butir pernyataan, maka melalui 56 responden diperoleh 12 responden yang menjawab dengan nilai yang sangat tinggi atau memiliki persentase 21%, 30 responden menjawab tinggi dengan persentase 54%, 13 responden menjawab cukup dengan persentase 23%, 1 responden menjawab rendah dengan persentase 2% dan 0 responden memberikan jawaban sangat rendah dengan persentase 0%. Berdasarkan Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa hasil indikator Berpandangan Luas dan

Menghindari Keegoisan memiliki kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam tugasnya Berpandangan Luas dan Menghindari Keegoisan dengan baik.

2) Berbudi Pekerti

Distribusi frekuensi indikator Berbudi Pekerti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Indikator Berbudi Pekerti

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84,00 < skor < 100,00	5	9%	Sangat Tinggi
2	68,00 < skor < 88,00	30	54%	Tinggi
3	52,00 < skor < 68,00	18	32%	Cukup
4	36,00 < skor < 52,00	2	3%	Rendah
5	Skor < 36,00	0	0%	Sangat Rendah
Total		56	100 %	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2019 menggunakan excel

Analisis deskriptif indikator Berbudi Pekerti pada lima item pernyataan ditemukan bahwa lima dari 56 responden mengatakan mereka sangat tinggi, 9% dari waktu, dan 30 mengatakan mereka sangat tinggi, 5% dari waktu. 18 responden mengatakan sangat baik. Memadai 32%, 2 responden mengatakan persentasenya rendah dan 3%, 0 responden mengatakan persentasenya 0% yang sangat rendah. Berdasarkan Tabel di atas, kami menyajikan hasil dari indikator-indikator tersebut Berbudi Pekerti memiliki kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki berbudi pekerti dengan baik.

3) Mementingkan Kepentingan Bersama

Distribusi frekuensi indikator Mementingkan Kepentingan Bersama adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Indikator Mementingkan Kepentingan Bersama

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84,00 < skor < 100,00	11	20%	Sangat Tinggi
2	68,00 < skor < 88,00	29	52%	Tinggi
3	52,00 < skor < 68,00	13	23%	Cukup
4	36,00 < skor < 52,00	3	5%	Rendah
5	Skor < 36,00	0	0%	Sangat Rendah
Total		56	100 %	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2019 menggunakan excel

Analisis deskriptif indikator Berbudi Pekerti dengan 5 item pernyataan, maka dari 56 responden terdapat 11 responden yang menjawab sangat tinggi dengan persentase 20%, 29 responden menjawab tinggi dengan persentase 52%, 13 responden menjawab cukup dengan persentase 23%, 3 responden menjawab rendah dengan persentase 5% dan 0 responden yang menjawab sangat rendah dengan persentase 0%. Melalui Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa hasil indikator Mementingkan Kepentingan Bersama memiliki kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki sikap mementingkan kepentingan bersama dengan baik.

4) Jujur sabar dan Baik hati

Distribusi frekuensi indikator Jujur sabar dan Baik hati adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Indikator Jujur sabar dan Baik hati

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84,00 < skor < 100,00	22	39%	Sangat Tinggi
2	68,00 < skor < 88,00	29	52%	Tinggi
3	52,00 < skor < 68,00	5	9%	Cukup
4	36,00 < skor < 52,00	0	0%	Rendah
5	Skor < 36,00	0	0%	Sangat Rendah
Total		56	100 %	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2019 menggunakan excel

Analisis deskriptif indikator Jujur sabar dan Baik hati dengan 10 item pernyataan, maka dari 56 responden terdapat 22 responden yang menjawab sangat tinggi dengan persentase 39%, 29 responden menjawab tinggi dengan persentase 52%, 5 responden menjawab cukup dengan persentase 9%, 0 responden menjawab rendah dengan persentase 0% dan 0 responden yang menjawab sangat rendah dengan persentase 0%. Berdasarkan Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa hasil indikator Jujur sabar dan Baik hati memiliki kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki sikap jujur sabar dan baik hati dengan baik.

5) Hidup Sederhana

Distribusi frekuensi indikator Hidup Sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Indikator Hidup Sederhana

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84,00 < skor < 100,00	22	39%	Sangat Tinggi
2	68,00 < skor < 88,00	29	52%	Tinggi
3	52,00 < skor < 68,00	5	9%	Cukup
4	36,00 < skor < 52,00	0	0%	Rendah
5	Skor < 36,00	0	0%	Sangat Rendah
Total		56	100 %	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2019 menggunakan excel

Analisis deskriptif indikator Hidup Sederhana dengan 9 item pernyataan, maka dari 56 responden terdapat 20 responden yang menjawab sangat tinggi dengan persentase 36%, 30 responden menjawab tinggi dengan persentase 54%, 6 responden menjawab cukup dengan persentase 11%, 0 responden menjawab rendah dengan persentase 0% dan 0 responden yang menjawab sangat rendah dengan persentase 0%. Melalui Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa hasil indikator Hidup Sederhana memiliki kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki hidup sederhana dengan baik.

6) Menghormati Pendapat Orang Lain

Distribusi frekuensi indikator Menghormati pendapat orang lain adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Indikator Menghormati Pendapat Orang Lain

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84,00 < skor < 100,00	22	39%	Sangat Tinggi
2	68,00 < skor < 88,00	29	52%	Tinggi
3	52,00 < skor < 68,00	5	9%	Cukup
4	36,00 < skor < 52,00	0	0%	Rendah
5	Skor < 36,00	0	0%	Sangat Rendah
Total		56	100 %	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2019 menggunakan excel

Analisis deskriptif indikator Hidup Sederhana dengan 7 item pernyataan, maka dari 56 responden terdapat 13 responden yang menjawab sangat tinggi dengan persentase 23%, 24 responden menjawab tinggi dengan persentase 43%, 19 responden menjawab cukup dengan persentase 34%, 0 responden menjawab rendah dengan persentase 0% dan 0 responden yang menjawab sangat rendah dengan persentase 0%. Berdasarkan Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa hasil indikator Menghormati Pendapat Orang Lain memiliki kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki perilaku Menghormati Pendapat Orang Lain dengan baik.

7) Karisma

Distribusi frekuensi indikator Karisma adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Indikator Karisma

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84,00 < skor < 100,00	22	39%	Sangat Tinggi
2	68,00 < skor < 88,00	29	52%	Tinggi
3	52,00 < skor < 68,00	5	9%	Cukup
4	36,00 < skor < 52,00	0	0%	Rendah
5	Skor < 36,00	0	0%	Sangat Rendah
Total		56	100 %	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2019 menggunakan excel

Analisis deskriptif indikator Karisma dengan 8 item pernyataan, maka dari 56 responden terdapat 19 responden yang menjawab sangat tinggi dengan persentase 34%, 31 responden menjawab tinggi dengan persentase 55%, 4 responden menjawab cukup dengan persentase 7%, 2 responden menjawab rendah dengan persentase 4% dan 0 responden yang menjawab sangat rendah dengan persentase 0%. Berdasarkan Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa hasil indikator Karisma memiliki kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki aura karisma yang baik.

8) Intelektual

Distribusi frekuensi indikator Intelektual adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Indikator Intelektual

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84,00 < skor < 100,00	22	39%	Sangat Tinggi
2	68,00 < skor < 88,00	29	52%	Tinggi
3	52,00 < skor < 68,00	5	9%	Cukup
4	36,00 < skor < 52,00	0	0%	Rendah
5	Skor < 36,00	0	0%	Sangat Rendah
Total		56	100 %	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2019 menggunakan excel

Analisis deskriptif indikator Karisma dengan 6 item pernyataan, maka dari 56 responden terdapat 10 responden yang menjawab sangat tinggi dengan persentase 18%, 27 responden menjawab tinggi dengan persentase 48%, 16 responden menjawab cukup dengan persentase 29%, 3 responden menjawab rendah dengan persentase 5% dan 0 responden yang menjawab sangat rendah dengan persentase 0%. Berdasarkan Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa hasil indikator Intelektual memiliki kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki kemampuan Intelektual yang baik.

9) Inspirasi

Distribusi frekuensi indikator Inspirasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Indikator Inspirasi

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84,00 < skor < 100,00	22	39%	Sangat Tinggi
2	68,00 < skor < 88,00	29	52%	Tinggi
3	52,00 < skor < 68,00	5	9%	Cukup
4	36,00 < skor < 52,00	0	0%	Rendah
5	Skor < 36,00	0	0%	Sangat Rendah
Total		56	100 %	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2019 menggunakan excel

Analisis deskriptif indikator Inspirasi dengan 6 butir pernyataan, maka dari 56 responden terdapat 13 responden yang menjawab sangat tinggi dengan persentase 23%, 28 responden menjawab tinggi dengan persentase 50%, 15 responden menjawab cukup dengan persentase 27%, 0 responden menjawab rendah dengan persentase 0% dan 0 responden yang menjawab sangat rendah dengan persentase 0%. Melalui Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa hasil indikator Inspirasi memiliki kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut Kepemimpinan Kepala Sekolah menjadi inspirasi yang baik.

2. Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa pengaruh *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna dalam kategori baik, berikut ini dapat dilihat dari setiap indikator *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah yang mempunyai jawaban kategori baik, seperti Indikator “Berpandangan Luas

terbuka dan menghindari keegoisan” yaitu dengan nilai “sangat tinggi” 54% dengan nilai “sangat terendah” dengan nilai 2%. Indikator “Berbudi Pekerti” yaitu “sangat tinggi” dengan nilai 54% dengan nilai “sangat terendah” dengan nilai 5%. Indikator “Mementingkan kepentingan bersama” dengan nilai “sangat tinggi” yaitu 52% dengan nilai “sangat terendah” dengan nilai 5%. Indikator “Jujur sabar dan baik hati” dengan nilai “sangat tinggi” nilai 52% dengan nilai “sangat terendah” dengan nilai 9%. Indikator “Hidup sederhana” dengan nilai “sangat tinggi” 54% dengan nilai “sangat terendah” dengan nilai 11%. Indikator “Menghormati pendapat orang lain” dengan nilai “sangat tinggi” 43% dengan nilai “sangat terendah” dengan nilai 23%. Indikator “Karisma” dengan nilai “sangat tinggi” 55% dengan nilai “sangat terendah” dengan nilai 4%. Indikator “intelektual” dengan nilai “sangat tinggi” 48% dengan nilai “sangat terendah” dengan nilai 5%. Indikator “Inspirasi” dengan nilai “sangat tinggi” 50% dengan nilai “sangat terendah” dengan nilai 23%.

C. Tujuan Penelitian praktik mindfulness dan kepemimpinan pimpinan sekolah memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna

1. Hasil Penelitian

a) Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

1) Gaji (Tunjangan Honor)

Distribusi frekuensi indikator Gaji (Tunjangan Honor) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Indikator Gaji (Tunjangan Honor)

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84,00 < skor < 100,00	22	39%	Sangat Tinggi
2	68,00 < skor < 88,00	29	52%	Tinggi
3	52,00 < skor < 68,00	5	9%	Cukup
4	36,00 < skor < 52,00	0	0%	Rendah
5	Skor < 36,00	0	0%	Sangat Rendah
Total		56	100 %	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2019 menggunakan excel

Analisis deskriptif indikator Gaji (Tunjangan Honor) dengan 11 butir pernyataan, maka dari 56 responden terdapat 29 responden yang menjawab sangat tinggi dengan persentase 52%, 25 responden menjawab tinggi dengan persentase 45%, 2 responden menjawab cukup dengan persentase 4%, 0 responden menjawab rendah dengan persentase 0% dan 0 responden yang menjawab sangat rendah dengan persentase 0%. Melalui Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa hasil indikator Gaji (Tunjangan Honor) memiliki kategori tinggi. Melalui hal tersebut Kepuasan Kerja guru dengan Gaji (Tunjangan Honor) yang baik.

2) Peluang Promosi (Jenjang Karir)

Distribusi frekuensi indikator Peluang Promosi (Jenjang Karir) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Indikator Peluang Promosi (Jenjang Karir)

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84,00 < skor < 100,00	22	39%	Sangat Tinggi
2	68,00 < skor < 88,00	29	52%	Tinggi
3	52,00 < skor < 68,00	5	9%	Cukup
4	36,00 < skor < 52,00	0	0%	Rendah
5	Skor < 36,00	0	0%	Sangat Rendah
Total		56	100 %	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2019 menggunakan excel

Analisis deskriptif Peluang Promosi (Jenjang Karir) dengan 9 butir pernyataan, maka dari 56 responden didapatkan 30 responden yang menjawab sangat tinggi dengan persentase 54%, 22 responden didapatkan tinggi melalui persentase 39%, 4 responden menyatakan cukup dengan persentase 7%. Dan 0 responden mengatakan persentasenya rendah. Berdasarkan Tabel 4.13 diatas menunjukkan hasil dari metrik “*Probability of Promotion*” (Jenjang Karir) memiliki kategori tinggi. Merujuk hal tersebut Kepuasan Kerja guru melalui Peluang Promosi (Jenjang Karir) dikelola dengan baik.

3) Gaya Manajemen (Pengawasan)

Distribusi frekuensi indikator Gaya Manajemen (Pengawasan) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Indikator Gaya Manajemen (Pengawasan)

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84,00 < skor < 100,00	22	39%	Sangat Tinggi
2	68,00 < skor < 88,00	29	52%	Tinggi
3	52,00 < skor < 68,00	5	9%	Cukup
4	36,00 < skor < 52,00	0	0%	Rendah
5	Skor < 36,00	0	0%	Sangat Rendah
Total		56	100 %	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2019 menggunakan excel

Analisis deskriptif Gaya Manajemen (Pengawasan) dengan lima item pernyataan menunjukkan bahwa 5 dari 56 orang menyatakan sangat tinggi, 9%, 30 responden menyatakan tinggi dengan persentase 54%, 18 responden menyatakan cukup dengan persentase 32%, 3 responden menyatakan rendah dengan persentase 5% dan 0 responden yang menyatakan sangat rendah dengan persentase 0%. Berdasarkan Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa hasil indikator *Management Style (Monitoring)* memiliki kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut Kepuasan Kerja guru melalui Gaya Manajemen (Pengawasan) dikelola dengan baik.

4) Kondisi (Pekerjaan Sendiri)

Distribusi frekuensi indikator Kondisi (Pekerjaan Sendiri) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Indikator Kondisi (Pekerjaan Sendiri)

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84,00 < skor < 100,00	22	39%	Sangat Tinggi
2	68,00 < skor < 88,00	29	52%	Tinggi
3	52,00 < skor < 68,00	5	9%	Cukup
4	36,00 < skor < 52,00	0	0%	Rendah
5	Skor < 36,00	0	0%	Sangat Rendah
Total		56	100 %	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2019 menggunakan excel

Analisis deskriptif Kondisi (Pekerjaan Sendiri) dengan 6 butir pernyataan, maka dari 56 responden didapatkan 14 responden yang menjawab sangat tinggi melalui persentase 25%, 24 responden menjawab tinggi dengan persentase 43%, 14 responden menjawab cukup dengan persentase 25%, 4 responden menjawab rendah dengan persentase 7% dan 0 responden yang menjawab sangat rendah dengan persentase 0%. Berdasarkan Tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa hasil indikator Kondisi (Pekerjaan Sendiri) memiliki kategori tinggi. Merujuk hal tersebut Kepuasan Kerja guru dalam Kondisi (Pekerjaan Sendiri) dengan baik.

5) Kelompok Kerja (Tim Kerja)

Distribusi frekuensi indikator Kelompok Kerja dapat diterima dan pahami melalui penulisan tesis, yakni:

Tabel 4.16 Indikator Kelompok Kerja (Tim Kerja)

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84,00 < skor < 100,00	22	39%	Sangat Tinggi
2	68,00 < skor < 88,00	29	52%	Tinggi
3	52,00 < skor < 68,00	5	9%	Cukup
4	36,00 < skor < 52,00	0	0%	Rendah
5	Skor < 36,00	0	0%	Sangat Rendah
Total		56	100 %	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2019 menggunakan excel

Analisis deskriptif Kelompok Kerja (Tim Kerja) dengan 7 item pernyataan, maka dari 56 responden terdapat 22 responden yang menjawab sangat tinggi dengan persentase 39%, 20 responden menjawab tinggi dengan persentase 36%, 13 responden menjawab cukup dengan persentase 23%, 1 responden menjawab rendah dengan persentase 2% dan 0 responden yang menjawab sangat rendah dengan persentase 0%. Berdasarkan Tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa hasil indikator Kelompok Kerja (Tim Kerja) memiliki kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut Kepuasan Kerja guru melalui kelompok kerja (Tim Kerja) dikelola dengan baik.

2. Pembahasan

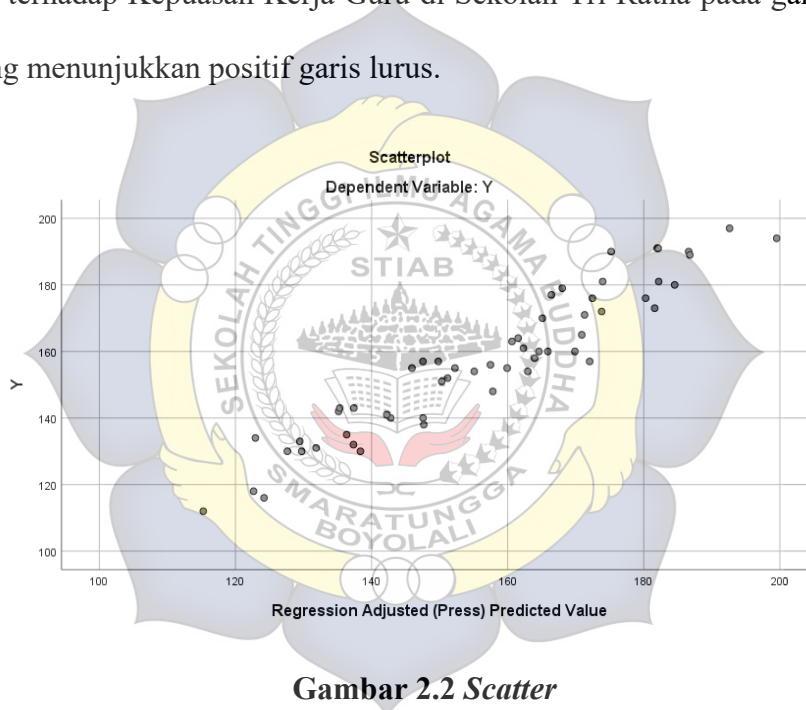
Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa pengaruh *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna dalam kategori baik, berikut ini dapat dilihat dari setiap Indikator “Gaji (Tunjangan Honor)” dengan nilai “sangat tinggi”

52% dengan nilai “sangat terendah” dengan nilai 4%. Indikator “Peluang Promosi (Jenjang Karir)” dengan nilai “sangat tinggi” 54% dengan nilai “sangat terendah” dengan nilai 7%. Indikator “Gaya Manajemen (Pengawasan)” dengan nilai “sangat tinggi” 54% dengan nilai “sangat terendah” dengan nilai 5%. Indikator “Kondisi (Pekerjaan Sendiri)” dengan nilai “sangat tinggi” 43% dengan nilai “sangat terendah” dengan nilai 7%. Indikator “Kelompok Kerja (Tim Kerja)” dengan nilai “sangat tinggi” 39% dengan nilai “sangat terendah” dengan nilai 2%.

Secara keseluruhan Pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh *Mindfulness* dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru. Berikut ini terbukti melalui adanya hasil studi berupa angket, kemudian dianalisis dari setiap variabel sehingga memungkinkan untuk diukur dan memberikan tanggung jawab terhadap kebenarannya, kemudian bisa diambil keputusan dan kesimpulan pada studi ini.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 terdapat pengaruh *Mindfulness* dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Tri Ratna. Dari hasil pengolahan data SPSS 26 diperoleh bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan nilai 8,698 dan $3,815 \geq 2,005$ atau $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan diperoleh nilai (R Square) sebesar 0.910 yang berarti bahwa *Mindfulness* dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh sebesar 91,0% terhadap Kepuasan Kerja Guru sedangkan sisanya 9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar *Mindfulness* dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Besaran pengaruh dalam penelitian ini menggambarkan bahwa *Mindfulness* dan Kepemimpinan Kepala Sekolah masuk kedalam skala interval cukup atau cukup berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Tri Ratna, hal ini selaras dengan pendapat (Hadi, 2001:12) bahwa 84%-100% masuk dalam ke dalam skala interval sangat tinggi. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menjelaskan korelasi positif antara *Mindfulness* dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Tri Ratna pada gambar P *plot* data yang menunjukkan positif garis lurus.



Gambar 2.2 Scatter

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022 Menggunakan SPSS 26.0

Terlihat bentuk P plot menunjukkan titik yang mengarah ke garis lurus diagonal dari kiri ke bawah kanan atas, hal ini menunjukkan terjadi korelasi yang positif antara *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna. Berdasarkan hal tersebut, terlihat bahwa *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Tri Ratna. Artinya bahwa

melalui *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna berkembang secara positif.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan tentang Praktik *Mindfulness* dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Tri Ratna, disimpulkan sebagai berikut.

1. Ditemukan adanya pengaruh dari praktik *Mindfulness* terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Tri Ratna. Hal ini disebabkan oleh kemampuan dari guru sekolah untuk mengembangkan seni hidup sadar penuh yang memungkinkan untuk menghadirkan energi sadar-penuh melalui latihan-latihan sehari-hari yang dilakukan di sekolah sehingga memiliki kemampuan untuk mengelola stres dan tekanan, memungkinkan untuk merespon segala kondisi dengan sadar-penuh sehingga membuat guru dapat menghadirkan kenyamanan, keceriaan, dan keaktifan dalam bekerja yang akan menciptakan focus, konsentrasi, dan kejernihan yang membawa pada kreativitas para guru. Hal ini memungkinkan untuk didapatkan kepuasan kerja di setiap momen para guru sekolah sehingga meningkatkan kinerja.
2. Adanya peningkatan kemampuan kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Tri Ratna, hal ini dikarenakan para kepala sekolah dengan memberikan teladan dan

pengarahan yang jelas serta membantu menyelesaikan berbagai masalah serta memberikan contoh dalam keseharian di tindakan kepemimpinannya. Para guru merasa terarahkan dengan baik, meningkatkan kedisiplinan sehingga membawa pada peningkatan kinerja di sekolah.

3. Penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya kemampuan menjadi sadar-penuh melalui praktik *mindfulness* akan membawa pada kemampuan untuk mengelola stres dan meningkatkan kesadaran yang memberikan ruang besar untuk menjadi bahagia dan bersuka cita, dengan didukung oleh kemampuan kepemimpinan Kepala Sekolah maka tingkat cerminan keteladanan dan pengarahan yang jelas membuat para guru menjadi lebih terarah dan terhindar dari konflik serta ketidakjelasan kerja, *mindfulness* dan kepemimpinan bersama-sama memberikan dampak pada kepuasan kerja guru di sekolah sehingga mempengaruhi kinerja dalam bekerja serta kenyamanan berada di dalam lingkungan sekolah.

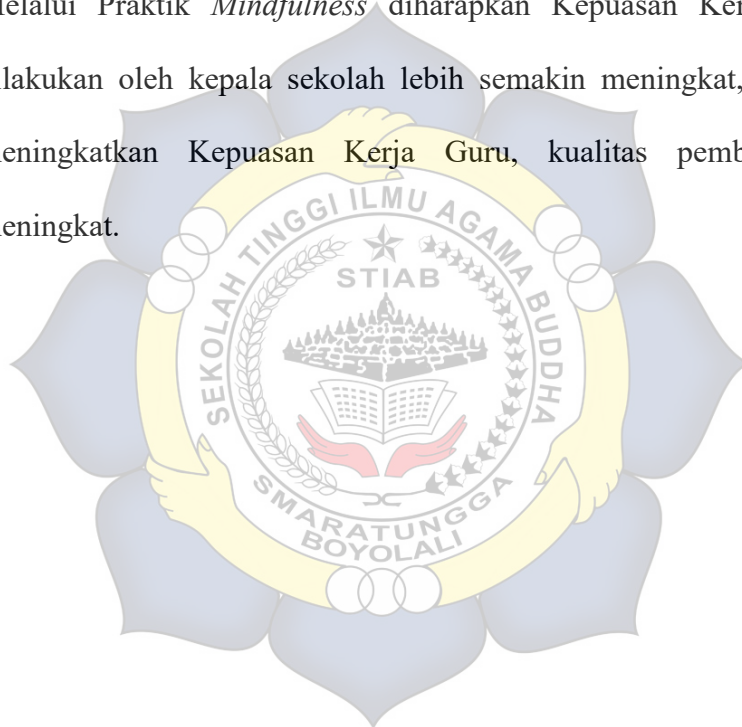
B. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Praktik *Mindfulness* dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Tri Ratna. Merujuk pada hasil penelitian ini, peneliti memahami bahwa terdapat banyak keterbatasan dalam studi yang dilakukan, maka peneliti meemungkinkan untuk memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kemampuan secara profesional berkelanjutan dalam mengimplementasikan praktik *mindfulness*, kepala sekolah hendaknya

lebih menjalin hubungan yang kuat dalam proses pembelajaran secara organisasi.

2. Untuk dapat melaksanakan peningkatan kepuasan kinerja guru maka diperlukan cara dalam menguasai berbagai prinsip, metode dan teknik yang dapat menentukan strategi, cocok untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam proses pembelajaran.
3. Melalui Praktik *Mindfulness* diharapkan Kepuasan Kerja Guru yang dilakukan oleh kepala sekolah lebih semakin meningkat, sebab dengan meningkatkan Kepuasan Kerja Guru, kualitas pembelajaran akan meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- Acharya, D. P. (n.d.). *Buddhist Leadership: The Path Leading to the Better Society*.
- Ager, K., Albrecht, N. J., & Cohen, P. M. (2015). Mindfulness in Schools Research Project: Exploring Students' Perspectives of Mindfulness. *Scientific Research Publishing*, 6, 896–914.
- Ammann, M. (2018). Leadership for Learning as Experience: Introducing the Use of Vignettes for Research on Leadership Experiences in Schools. *International Journal of Qualitative Methods*, 17, 1–13. <https://doi.org/10.1177/1609406918816409>
- Arendt, J. F. W., Verdorfer, A. P., & Kugler, K. G. (2019). Mindfulness and leadership: Communication as a behavioral correlate of leader mindfulness and its effect on follower satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 10(MAR), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00667>
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arrieta, G. S., & Ancho, I. V. (2020). Ready or not: The experiences of novice academic heads in school leadership. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(5), 78–98. <https://doi.org/10.26803/ijlter.19.5.5>
- Beekun, S. Van. (2015). Mindfulness and leadership: a critical reflection. *Business and Management Studies*, 2(1), 44–50. <https://doi.org/10.11114/bms.v2i1.1190>
- Beekun, S. Van. (2016). Mindfulness and Leadership: A Critical Reflection Mindfulness and Leadership: A Critical Reflection. *Business and Management Studies*, 2(1), 44–50. <https://doi.org/10.11114/bms.v2i1.1190>
- Beverage, S., DeLong, K., Herold, I. M. H., & Neufeld, K. (2014). Mindful leadership defined and explained. *Advances in Librarianship Journal*, 38, 21–35. <https://doi.org/10.1108/S0065-283020140000038000>
- Bodhi, B. (2007). *The Dhammapada (The Buddha's Path of Wisdom)*. Sri Lanka: Buddhist Publication Society.
- Boots, K., & Boots, K. (2019). *Effective Leadership, Job Satisfaction, & Employee Motivation*. 1–17.
- Burmansah, B., Rugaiyah, R., & Mukhtar, M. (2019). A case study of mindful leadership in an ability to develop focus, clarity, and creativity of the

- buddhist higher education institute leader. *International Journal of Higher Education*, 8(6), 57–69. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n6p57>
- Burmansah, B., Rugaiyah, R., & Mukhtar, M. (2020). Mindful Leadership: The Ability of Leader to Establish Connection to Others, Community, and Deal with Changes Skillfully-A Case Study of Buddhist Higher Education Institute Leader. *International E-Journal of Educational Studies*, 4(7), 133–149. <https://doi.org/10.31458/iej.es.618343>
- Case, P., & Sliwa, M. (2020). Leadership learning, power and practice in Laos: A leadership-as- practice perspective. *Management Learning*, 5(5), 537–558. <https://doi.org/10.1177/1350507620909967>
- Charoensukmongkol, P. (n.d.). The Contributions of Mindfulness Meditation on Job Burnout and Job Satisfaction. *Mindfulness Meditation*, 16401–16416.
- Devinda, V. (n.d.). *Buddhist Concept of Spiritual and Mindful Leadership Qualities for Sustainable Peace*. 161–176.
- Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* (kedua; A. Tahir, Ed.). Yogyakarta: deepublish.
- Dr. Afi Parnawi, M. pd. (2020). *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan* (Pertama). Yogyakarta: deepublish.
- Endah, N., Sumadi, S., & Karwan, D. H. (2019). The Principal Visionair Leadership of Islamic Integrated Elementary School Baitul Jannah Bandar Boyolali. *Journal of Education and Practice*, 10(10), 49–55. <https://doi.org/10.7176/jep/10-10-05>.
- Gerungan, R. (2019). *The Effect of Principal Leadership Behaviour and Work Culture Towards Work Discipline Elementary School Teachers on District Minahasa*. 10(21), 11–19. <https://doi.org/10.7176/JEP>.
- Gunaratana, B. H. (2011). *Mindfulness In Plain English*. Massachusetts: Wisdom Publications.
- Hombrados, I., & Mendieta. (2011). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work*, 56(2), 228–246. <https://doi.org/10.1177/0020872811421620>.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja* (Pertama). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jagannathan, S., & Rodhain, F. (2016). *What is Mindful Leadership?* (1st ed.; S. S. Sengupta, Ed.). Delhi: ISOL Publications.
- Jataka Vol. 5*. DhammaCitta. Didapatkan dari: <http://www.DhammaCitta.org> (diakses 01 Januari 2022).
- Khan, S., Muhammad, B., Afridi, G. W., & Sarwar, I. (2017). Effect of Authentic Leadership on Job Satisfaction and Employee Engagement. *City University*

- Research Journal*, 7(1), 151–166. <https://doi.org/10.17755/esosder.842877>
- Lamsa, Anna M., & Keranen, A. (2020). Responsible Leadership in the Manager – Employee Relationship. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 9(3), 422–432. <https://doi.org/10.1177/2277977920958543>.
- Marzuki, A. G., & Lampuasa, S. (2019). *The Roles of School Principal Leadership in Developing English Teachers' Creativities in Palu*. 26(3), 267–279.
- Minda, J. P. (2019). *Mindful Leadership in the University*. 1–5. <https://doi.org/10.31234/osf.io/794xy>.
- Negoro, M. C. W., & Wibowo, A. (2021). Empathetic Leadership, Job Satisfaction and Intention to Leave among Millennials in a Start-up Industry: Needs' Satisfaction as a Mediating Variable. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 36(2), 136–154. <https://doi.org/10.22146/jieb.v36i2.1398>.
- Norazmi, M., Zaid, M., Mustafa, B., Rasid, A., & Abdul, B. (2019). The Practice of Headmasters' Leadership and Its Effect on Job Satisfaction of Special Education Integration Program (PPKI) Teachers in Johor, Malaysia. *Universal Journal of Educational Research*, 7(9), 2008–2014. <https://doi.org/10.13189/ujer.2019.070923>.
- Nyanaponika, T. (2014). *The heart of Buddhist meditation: the Buddha's way of mindfulness*. San Francisco: Weiser Books.
- Nyengarika, A., & Kapinga, B. (2020). Influence of heads of school's leadership practices on teachers' job performance in secondary schools. *International Journal Of Advance Research And Innovative Ideas In Education*, 6(5), 1826–1838. Retrieved from www.ijariie.com.
- Khotbah-Khotbah Numerikal Sang Buddha Āṅguttara Nikāya Vol. I*. 2015. Alih Bahasa oleh Indra Anggara. Jakarta: DhammaCitta Press.
- Khotbah-Khotbah Panjang Sang Buddha Dīgha Nikāya*. 2009. Alih Bahasa oleh Team Giri Mangala Publication & Team DhammaCitta Press. Jakarta: DhammaCitta Press.
- Palupi, D. A. P., Cahjono, M. P., & Satyawati, E. (2017). Effect of Leadership on the Job Satisfaction with Organizational Commitment and Trust in Leader as Mediators. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(4), 400–408.
- Raza, B., Ali, M., Naseem, K., Moeed, A., Ahmed, J., & Hamid, M. (2018a). Cogent Business & Management Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work – family balance and moderating role of work – family conflict Impact of trait

- mindfulness on job satisfaction and turnover inten. *Cogent Business & Management*, 00(00), 1–20. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1542943>.
- Raza, B., Ali, M., Naseem, K., Moeed, A., Ahmed, J., & Hamid, M. (2018b). Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work – family balance and moderating role of work – family conflict. *Cogent Business & Management*, 00(00), 1–20. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1542943>.
- Sayadaw, Y. M. M. (1990). *Satipatthana Vipassana* (D. B. Mahathera & M. Nataprawira, Eds.). Sri Lanka: Buddhist Publication Society.
- Suarni. (2022). The Influence of Principal Leadership and Teacher Work Culture on the Work Loyalty of Elementary School Teachers. *Journal of Educational Sciences*, 6(1), 158–167.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandar, A. (2019). The Role of Leadership and Motivation of School Headmaster in Improving Teacher Performance. *International Journal of Nusantara Islam*, 6(2), 182–190. <https://doi.org/10.15575/ijni.v6i2.5586>.
- Sukarmin, & Sin, I. (2021). School health as the mediator variable: Determinants of the principal instructional leadership behavior. *European Journal of Educational Research*, 10(3), 1275–1286. <https://doi.org/10.12973/EU-JER.10.3.1275>.
- Surya, J. M., Wibowo, M. E., & Mulawarman. (2021). Mindfulness-Based Cognitive Therapy (MBCT) Approach in Counseling Practice. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 574, 463–466.
- Vaculik, M., Prochazka, J., & Zalis, L. (2016). Mindfulness, job satisfaction and job performance: Mutual relationships and moderation effect. *21st International Scientific Conference Economics and Management*, (May), 148–156.
- Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). Examining the Influence of Work – Family Conflict on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Correctional Officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5–25. <https://doi.org/10.1177/0734016819863099>
- Vohra, N., Rathi, N., & Bhatnagar, D. (2015). Developing Leadership Skills among EMBA Students: Innovations in Design. *The Journal for Decision Makers*, 40(1), 15–27. <https://doi.org/10.1177/0256090915573612>.

- Wongkom, S., Sanrattana, W., & Chusorn, P. (2019). The structural relationship model of indicators of mindful leadership for primary school principals. *International Journal of Higher Education*, 8(5), 134–142. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n5p134>.
- Wongtongkam, N., Krivokapic-skoko, B., & Duncan, R. (2017). The influence of a mindfulness-based intervention on job satisfaction and work-related stress and anxiety. *International Journal of Mental Health Promotion*, 19(3), 134–143. <https://doi.org/10.1080/14623730.2017.1316760>



Lampiran

Lampiran 1 Angket Penelitian Pengaruh Praktik Mindfulness dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Tri Ratna

ANGKET PENELITIAN PENGARUH PRAKTIK MINDFULNESS DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SEKOLAH TRI RATNA

A. Pengantar

Peneliti bermaksud mengadakan penelitian mengenai Pengaruh Praktik *Mindfulness* dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Tri Ratna. Penelitian ini tidak untuk menguji ataupun menilai saudara/saudari tetapi melalui penelitian ini saya ingin mengetahui Pengaruh Praktik *Mindfulness* dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Tri Ratna.

Sehubungan dengan hal itu, maka penelitian ini akan bermakna apabila saudara/saudari memberikan informasi yang jujur sesuai dengan keadaan saudara/saudari yang sebenarnya. Atas partisipasi dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

B. Petunjuk Pengisian

- Bacalah seluruh pernyataan di bawah ini dengan baik dan teliti.
- Pada setiap pernyataan telah disediakan lima pilihan jawaban, yaitu:
SS: Apabila pernyataan tersebut *sangat sesuai* dengan keadaan saudara/saudari
S : Apabila pernyataan tersebut *sesuai* dengan keadaan saudara/saudari
CS: Apabila pernyataan tersebut *cukup sesuai* dengan keadaan saudara/saudari
TS: Apabila pernyataan tersebut *tidak sesuai* dengan keadaan saudara/saudari
STS: Apabila pernyataan tersebut *sangat tidak sesuai* dengan keadaan saudara/saudari

- Berilah tanda centang (✓) pada salah satu alternatif jawaban Anda
Contoh:

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS

- Saya tidak menjalankan *pancasila* ✓

- Bila Anda terlanjur menjawab dan ternyata jawaban itu tidak tepat dengan keadaan Anda yang sebenarnya, maka Anda dapat mengganti jawaban tersebut dengan memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah, kemudian pilihlah jawaban yang Anda anggap paling tepat.

Contoh:

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.			√		√	

No.	Pernyataan (Variabel praktik <i>mindfulness</i>)	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Mampu menjaga diri agar tidak mudah lalai					
2.	Mampu mengembangkan diri untuk terus waspada					
3.	Menyadari keluar masuknya napas					
4.	Menyadari posisi tubuh ketika duduk					
5.	Menyadari keadaan tubuh ketika berjalan					
6.	Mudah lalai dalam kehidupan sehari-hari					
7.	Tidak mampu mengembangkan diri untuk terus waspada					
8.	Tidak menyadari posisi tubuh ketika duduk maupun berdiri					
9.	Mampu memberikan solusi yang tepat agar masalah yang dihadapi terselesaikan.					
10.	Meredakan perasaan yang amat menggembirakan					
11.	Memaklumi perasaan sedih yang muncul					
12.	Menahan amarah yang timbul					
13.	Perasaan yang amat menggembirakan menggebu-gebu di dalam diri					
14.	Terlarut-larut dalam keadaan sedih					
15.	Amarah yang timbul terekspresi dalam tindakan					

16. Mampu memberi solusi yang bijak
17. Mampu membuat alternatif solusi
18. Mampu menemukan akar permasalahan
19. Kesulitan menemukan solusi
20. Kurang memahami akar permasalahan
21. Memberi kesempatan untuk memberi penjelasan
22. Memahami penjelasan dengan baik
23. Memberi keputusan tanpa diliputi amarah
24. Cepat menyimpulkan suatu permasalahan
25. Memberi keputusan saat sedang marah
26. Mampu beradaptasi dengan para guru dengan baik
27. Mampu menerima pendapat orang lain tanpa menyakitinya
28. Mampu memberi solusi yang baik untuk kemajuan tim
29. Mampu menjaga sopan santun dimanapun
30. Mampu bersikap baik kepada orang yang membenci saya
31. Mampu menepati janji
32. Mengutamakan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadi
33. Mampu bertanggung jawab terhadap tindakan yang dilakukan
34. Mampu bersabar dalam situasi apapun
35. Mampu merasa cukup dengan apa yang dimiliki saat ini
36. Mampu berkata baik kepada orang lain
37. Mampu introspeksi diri terhadap kesalahan yang dilakukan

No.	Pernyataan (kepemimpinan kepala sekolah)	SS	Pilihan Jawaban			
			S	CS	TS	STS

38. Mampu berpenampilan rapi saat bertugas
39. Mampu memotivasi banyak orang untuk terus belajar
40. Mampu menjalin hubungan baik terhadap orang lain
41. Transparan terhadap bawahan
42. Memberikan alasan dalam setiap keputusan
43. Mampu membina hubungan baik dengan para guru
44. Alasan setiap keputusan bersifat rahasia
45. Tertutup terhadap bawahan
46. Musyawarah untuk mencapai mufakat
47. Suka terhadap kritik yang membangun
48. Mau memperbaiki diri
49. Tersinggung apabila mendengar kritik
50. Lebih mudah menyalahkan orang lain
51. Berlaku sopan-santun
52. Ramah-tamah dalam kehidupan sehari-hari
53. Menghormati adat-istiadat setempat
54. Mengajarkan nilai-nilai toleransi
55. Mengajarkan pentingnya kerja tim
56. Menghindari pertikaian
57. Mengutamakan kemajuan tim
58. Membuat keputusan tanpa dilandasi egoisme
59. Mampu bersikap jujur dan integritas
60. Mampu meluangkan sebagian besar waktu untuk bekerja di bidangnya
61. Mampu memetakan tujuan dengan target-target yang rasional
62. Memiliki pandangan jauh kedepan (visioner)

63. Ahli dalam suatu bidang
64. Tidak cepat menyerah terhadap suatu tantangan
65. Mengambil tindakan untuk menciptakan peluang dari kemalangan yang dialami
66. Mampu menunggu hasil akhir dari apa yang dilakukan hari ini
67. Mampu untuk mempelajari kesalahan, meyakini keputusan, dan tetap menjaga sudut pandang positif
68. Mencintai apa yang dilakukan sehingga punya ketahanan lebih lama dalam bekerja
69. Mendahulukan kebutuhan diatas keinginan
70. Bersyukur terhadap apa yang dimiliki
71. Membeli barang sesuai fungsi
72. Gemar berhemat
73. Memiliki tenggang rasa yang tinggi
74. Tidak suka pamer
75. Sederhana dalam berpakaian
76. Mampu bersyukur terhadap apa yang dimiliki
77. Menghargai usaha orang lain sekecil apapun
78. Mampu menumbuhkan rasa solidaritas melalui sikap saling menghargai
79. Mampu memberikan orang lain haknya untuk mengemukakan pendapat
80. Mampu mendapatkan pandangan baru dari sisi yang berbeda
81. Mampu memperlakukan orang lain sebagaimana kita ingin diperlakukan oleh orang lain
82. Berpikir sebelum bertindak terhadap orang lain
83. Tidak membicarakan kekurangan orang lain
84. Mampu menghindari perseteruan
85. Mampu memmanagement situasi
86. Memiliki keterampilan public speaking yang handal

87. Mampu menjalin koneksi
88. Mampu meningkatkan loyalitas bawahan
90. Mampu meningkatkan produktivitas bawahan
91. Mampu meningkatkan inovasi
92. Mampu membangun budaya belajar
93. Mampu berpenampilan sesuai jadwal yang di tetapkan
94. Tidak mengubah bentuk busana hanya karena ingin tampil kekinian
95. Berpakaian lengkap tanpa ada elemen yang tertinggal sesuai aturan
96. Mampu memberi contoh yang baik
97. Mampu menjadi tokoh panutan
98. Mampu meminimalisir diri untuk melakukan kesalahan
99. Mampu menunjukkan wajah yang berseri-seri
100. Berpenampilan bersih dan rapi
101. Mampu menunjukkan sikap santai namun serius
102. Mampu memberikan tunjangan kepada guru sesuai dengan aturan pemerintah
103. Mampu menaikan jabatan guru sesuai dengan syarat yang berlaku
104. Mampu mengawasi kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru kepada siswa
105. Mampu mengembangkan sarana dan prasarana
106. Mampu mengembangkan suasana sekolah yang aman dan nyaman
107. Memberi penghargaan kepada guru pnsd sebagai tenaga profesional dalam melaksanakan sistem pendidikan nasional
108. Mengangkat martabat guru pnsd, meningkatkan kompetensi guru pnsd, memajukan profesi guru pnsd,

No.	Pernyataan (kepuasan kerja guru)	SS	S	CS	TS	STS
-----	-------------------------------------	----	---	----	----	-----

- meningkatkan mutu pembelajaran, dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu
- Membiayai pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang mendukung pelaksanaan tugas sebagai guru pnsd profesional
109. Berstatus sebagai guru pnsd yang diangkat oleh pemerintah daerah dan mengajar pada sekolah yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah yang tercatat pada dapodik
110. Aktif mengajar sebagai guru mata pelajaran/guru kelas atau aktif membimbing sebagai guru bimbingan konseling/guru teknologi informasi dan komunikasi, pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan sertifikat pendidik yang dimiliki;
111. Memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik dan memiliki nomor registrasi guru (nrg) yang diterbitkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan;
112. Memenuhi beban kerja guru pnsd sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
113. Memiliki nilai hasil penilaian kinerja paling rendah dengan sebutan “baik”
114. Mengajar di kelas sesuai rasio guru dan siswa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
115. Tidak beralih status dari guru, guru yang diberi tugas sebagai kepala satuan pendidikan, guru yang mendapat tugas tambahan atau guru yang diangkat sebagai pengawas satuan pendidikan
116. Tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain satuan pendidikan bagi guru pnsd atau dinas pendidikan bagi pengawas sekolah
117. Mempunyai jiwa pemimpin
118. Merangkul semua pihak
- 119.

120. Memiliki loyalitas
121. Kreatif dan inisiatif
122. Punya nilai lebih dari karyawan lain
123. Bisa memberikan solusi, bukan komplain
124. Punya tekad yang tinggi untuk menjadi lebih baik
125. Mau berbagi ilmu
126. Profesional dalam bekerja dan berwawasan luas
127. Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah
128. Melaksanakan koordinasi kegiatan.
129. Mencegah pemborosan dan penyelewengan
130. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan
131. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi “pemerintah”
132. Akurat informasi tentang pelaksanaannya
133. Tepat waktu agar informasi yang di dapatkan dapat segera di olah
134. Informasi mudah dipahami dan bersifat objektif serta menyeluruh
135. Terpusat pada titik-titik strategis
136. Realistik secara ekonomis
137. Realistik secara organisasional
138. Terkoordinasi dengan aliran organisasi
139. Fleksibel untuk memberi tanggapan atau reaksi
140. Bersifat sebagai petunjuk operasional
141. Diterima para anggota organisasi
142. Menjaga hubungan baik antara atasan dan bawahan
143. Memberikan penghargaan bagi mereka

- yang berprestasi
144. Mampu bersikap adil dan tidak pilih kasih
 145. Kondisi fisik kerja, mendukung.
 146. Kondisi psikologi kerja, mendukung
 147. Kondisi temporer kerja, mendukung
 148. Memiliki tujuan yang sama
 149. Mampu berkomunikasi secara efektif
 150. Memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas
 151. Saling mengevaluasi satu sama lain
 152. Melatih team work
 153. Mampu berdiskusi
 154. Proses menyelesaikan masalah menjadi lebih efektif



LAMPIRAN

Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menampilkan data sampel dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas diuji dengan menggunakan satu sampel *Kolmogorov Smirnow*, asalkan data sampel terdistribusi secara normal pada populasi pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas yang didapatkan dari 56 Responden terdiri dari data variabel *Mindfulness* (X1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) dan Kepuasan Kerja Guru (Y). Didapatkan nilai yang berpengaruh signifikan (2-tailed) melalui variabel Kepuasan Kerja Guru yakni sebesar 0,200 yang memiliki makna $0,200 \geq 0,05$ maka didapatkan data berdistribusi Normal. Lebih lanjut, nilai signifikansi (2-tailed) melalui variabel *Mindfulness* adalah sebesar $200 \geq 0,05$ maka data berdistribusi normal dan Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah sebesar $200 \geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Hasil penghitungan uji normalitas yang memakai uji *One Sample Kolmogorov Smirnow* dapat dideteksi melalui tabel di bawah ini.

Tabel 4.17 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y	Unstandardized Residual
N		56	56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	77,14	254,80	168,50	,0000000
	Std. Deviation	15,057	35,535	25,183	12,12263793
	Most Extreme Differences	Absolute	,103	,065	,084
	Positive	,093	,052	,075	,128
	Negative	-,103	-,065	-,084	-,070
Test Statistic		,103	,065	,084	,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,023 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022 Menggunakan SPSS 26.0

b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas bertujuan sebagai cara untuk menggambarkan bahwa dua atau lebih kumpulan informasi sampel yang didapatkan dari populasi dengan varians yang serupa. Tes homogenitas dilaksanakan dengan memakai tes ANOVA satu arah rata-rata komparatif. Persyaratan distribusi seragam terpenuhi jika kriteria uji lebih besar dari 0,05 atau 5%. Berdasarkan hasil uji homogenitas dari output uji homogenitas varians diketahui bahwa nilai signifikansi untuk *mindfulness* adalah $0,07 \geq 0,05$ maka data variabel *mindfulness* adalah homogen. Sedangkan nilai signifikansi kepemimpinan kepala sekolah sebesar yang artinya $0,08 \geq 0,05$ maka data variabel kepemimpinan kerja guru adalah homogen. Kemudian data variabel Kepuasan Kerja guru sebesar $0,07 \geq$

0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varian tiga kelompok adalah homogen. Hasil perhitungan homogenitas menggunakan uji *Compare Means One Way Anova* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.18 Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

		Levene			
		Statistic	df1	df2	Sig.
Mindfulness	Based on Mean	5,134	2	164	,007
Kepemimpinan Kepala Sekolah Kepuasan Kerja Guru	Based on	5,020	2	164	,008
	Median				
	Based on	5,020	2	149,025	,008
	Median and with adjusted df				
	Based on trimmed mean	5,140	2	164	,007

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022 Menggunakan SPSS 26.0

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Penganalisisasi secara regresi linier sederhana bermaksud untuk memprediksi nilai angka dari variabel *dependent* dan kenaikan atau penurunan dari nilai variabel *independent*. Analisis ini juga bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dan *dependent* dengan hasil positif atau negatif. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sederhana diperoleh hasil bahwa F hitung = 278,035 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka analisis regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel *Mindfulness* (X1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y). Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Analisis Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22909,849	2	11454,925	278,035	,000 ^b
Residual	2183,580	53	41,200		
Total	25093,429	55			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2),
Mindfulness (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022 Menggunakan SPSS 26.0

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi ganda dengan formula $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Sebelum dilakukan model ini, maka perlu diuji keberartiannya. Pengujian ini berfungsi untuk mencari tahu persamaan regresi yang diuji memiliki arti atau tidak berarti, serta menjelaskan hubungan antar variabel. Persamaan regresi berganda untuk menguji keberartiannya dapat menggunakan rumus uji F. Detail penjelasannya dapat dilihat di tabel berikut ini.

Tabel 4.20 Analisis Regresi Linier Berganda

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22909,849	2	11454,925	278,035	,000 ^b
Residual	2183,580	53	41,200		
Total	25093,429	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022 Menggunakan SPSS 26.0

Tabel output SPSS di atas menginformasikan bahwa nilai Sig. adalah sebesar 0,000, karena nilai Signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan pengujian pada uji F. Kesimpulan yang ditarik adalah bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain *mindfulness* (X1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru (Y). Berdasarkan perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel dalam output SPSS yang diketahui nilai F hitung adalah sebesar 278,035. Karena nilai F hitung tersebut $278,035 > F$ tabel 79,4900, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain *mindfulness* (X1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru (Y).

e. Hipotesis Statistik

Uji Hipotesis merupakan cara menguji apakah ada pengaruh antara *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna. Uji hipotesis yang diangkat adalah:

Ha = Adanya dampak positif dan signifikan dari *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah kepada kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna.

H0 = Tidak adanya *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna.

Pengujian hipotesis melalui hasil perhitungan dideskrripsikan lebih jelasnya melalui tabel sebagai berikut.

Tabel 4.21 Hasil Uji Coefficients

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
(Constant)	4,218	9,856		,428	,670
<i>Mindfulness</i> (X1)	1,103	,127	,685	8,698	,000
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	,307	,080	,301	3,815	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022 Menggunakan SPSS 26.0

Hasil yang ditunjukkan oleh SPSS 26.0 adalah nilai *Constant* sebesar 4,218 dan koefisiensi regresi sebesar 1,103 dan 0,307, sehingga didapat persamaan regresi antara variabel *mindfulness*, kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru adalah $Y=4,218+1,103X1+0,307X2$. Pengujian persamaan regresi menjelaskan bahwa setiap perubahan skor *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah sebesar satu satuan, maka untuk melihat apakah ada pengaruh *mindfulness*, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru, luaran dari analisis regresi sederhana melalui pemakaian program SPSS 26.0 telah menjembatani hal tersebut. Lebih lanjut, melalui tabel tersebut yang memperlihatkan hasil nilai signifikansi, bahwa signifikansi $0,000 \leq 0,05$ atau $0\% \leq 5\%$. Artinya bahwa variabel *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 1,103 dan 0,307. Koefisiensi bernilai positif yang artinya terjadi pengaruh positif

dan signifikan antara *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.22 Hasil Uji Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22909,849	2	11454,925	278,035	,000 ^b
Residual	2183,580	53	41,200		
Total	25093,429	55			

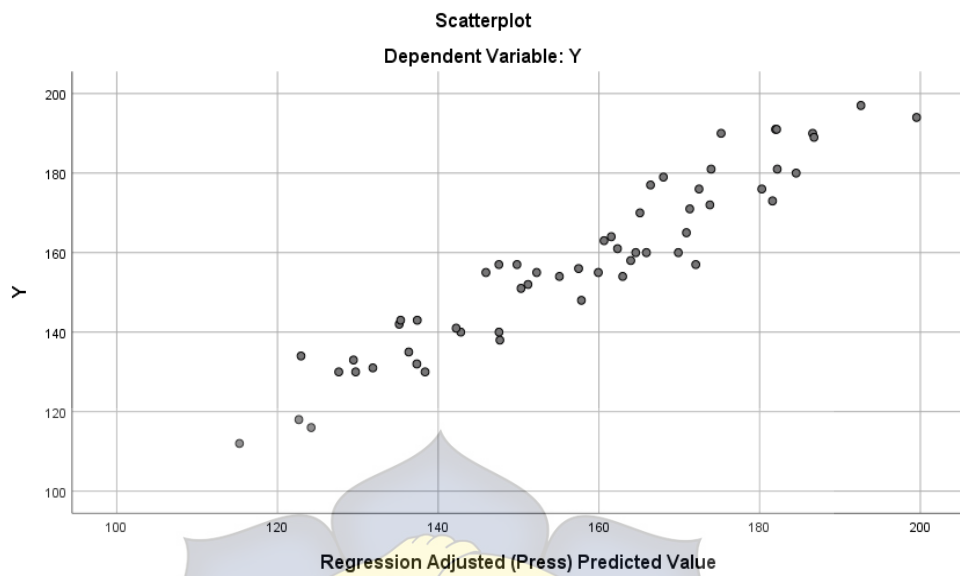
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2), *Mindfulness* (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022 Menggunakan SPSS 26.0

Hasil perhitungan yang diperoleh dari tabel koefisien adalah 2,005 untuk 54 responden dengan tingkat signifikansi 0,05, karena t_{hitung} untuk 56 responden untuk $dk\ n-2$ adalah 8,698 dan 3,815. Maka diketahui bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ sebesar $3,815 \geq 2,005$ atau dengan nilai 8,698. $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dari sini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan regresi antara ketiga variabel dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *mindfulness* (X1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X2) dengan kepuasan kerja guru (Y). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis H_a menyimpulkan bahwa *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Tri Ratna. Kedua, ada pengaruh positif dan signifikan antara *mindfulness* dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru, seperti yang terlihat pada *scatter plot* data positif berikut ini.



Gambar 4.1 Scatter Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022 Menggunakan SPSS 26.0

