

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kamal Nur Kholiq, Sri Suwarsi, Allya Roosally Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

Kamalnur462@gmail.com. srisuwarsi@yahoo.com. roosallyn.allya@gmail.com

**Abstract**—Regarding teacher performance in carrying out teaching and learning activities, there are Teacher Professional Duties according to the Law of the Republic of Indonesia Number 14 of 2005 Article 20 (a) About Teachers and Lecturers, namely planning learning, implementing quality learning processes, and assessing and evaluating learning outcomes. According to Pidarta in Emda (2016: 113), factors that can affect teacher performance in carrying out their duties are school principal leadership, work facilities, expectations and beliefs of school personnel. According to Ahmadiansyah (2016), performance can also be influenced by absenteeism, commitment, competence, productivity, motivation, and job satisfaction. This study aims as follows: 1) To determine the level of performance of teachers at SMA PGRI 1 Bandung. 2) To determine transformational leadership style at SMA PGRI 1 Bandung 3) To determine job satisfaction at SMA PGRI 1 Bandung. 4) To find out how much influence the transformational leadership style has on the performance of SMA PGRI 1 Bandung teachers. 5) To find out how much influence job satisfaction has on the performance of SMA PGRI 1 Bandung teachers. 6) To find out how much influence transformational leadership style and job satisfaction on the performance of SMA PGRI 1 Bandung teachers. The method used in this research is descriptive and verification. The population in this study were 45 SMA PGRI 1 Bandung teachers. The sampling technique used saturated sampling with a sample size of 45 respondents. The data analysis technique used is simple and multiple linear regression analysis. The results showed that: 1) Overall the transformational leadership style at SMA PGRI 1 Bandung is categorized as very high. 2) Overall job satisfaction at SMA PGRI 1 Bandung is categorized as high. 3) Overall, the teacher's performance at SMA PGRI 1 Bandung is categorized as very high. 4) Transformational leadership style affects the performance of teachers at SMA PGRI 1 Bandung by 66%. 5) job satisfaction affects the performance of SMA PGRI 1 Bandung teachers by 61.1%. 6) Transformational leadership style and job satisfaction simultaneously affect the performance of SMA PGRI 1 Bandung teachers by 75.2%.

**Keywords**—Transformational leadership style, Job satisfaction, Teacher performance.

**Abstrak**—Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Menurut Pidarta dalam Emda (2016: 113) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan dan kepercayaan personalia

sekolah. Menurut Ahmadiansyah (2016), bahwa kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui tingkat kinerja guru SMA PGRI 1 Bandung. 2) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional pada SMA PGRI 1 Bandung 3) Untuk mengetahui kepuasan kerja di SMA PGRI 1 Bandung. 4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA PGRI 1 Bandung. 5) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA PGRI 1 Bandung. 6) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA PGRI 1 Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini ada sebanyak 45 guru SMA PGRI 1 Bandung. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara keseluruhan gaya kepemimpinan transformasional pada SMA PGRI 1 Bandung dikategorikan sangat tinggi. 2) Secara keseluruhan kepuasan kerja pada SMA PGRI 1 Bandung dikategorikan tinggi. 3) Secara keseluruhan kinerja guru pada SMA PGRI 1 Bandung dikategorikan sangat tinggi. 4) Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja guru SMA PGRI 1 Bandung sebesar 66%. 5) kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru SMA PGRI 1 Bandung sebesar 61,1%. 6) Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja guru SMA PGRI 1 Bandung sebesar 75,2%.

**Kata Kunci**—Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru.

## I. PENDAHULUAN

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan (Susanto, 2012:198). Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia dalam Pasal 39 ayat 2 disebutkan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Undang-Undang Guru dan Dosen No. 20

Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia).

Berdasarkan hasil riset awal yang telah dilakukan melalui pra-kuesioner, kinerja para guru SMA PGRI 1 Bandung kurang maksimal dikarenakan beberapa hal. Pertama, para guru kurang maksimal dalam mengembangkan kualifikasi akademik sejalan perkembangan teknologi. Teknologi saat ini sangat berkembang pesat dan ilmu – ilmu baru yang memudahkan pengajaran pada siswa nya. Kedua, para guru kurang dalam menjalankan proses pembelajaran yang bermutu dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Beberapa guru yang sudah tidak muda lagi kurang memberikan pembelajaran bermutu yang di mana kurang memanfaatkan teknologi terbaru. Dan terdapat kekurangan dalam hal mengevaluasi hasil pembelajaran yang telah disampaikan para guru dalam mengajar.

Gaya kepemimpinan transformasional pada SMA PGRI 1 Bandung dinilai kurang maksimal dikarenakan beberapa hal. Pertama, para guru kurang yakin dengan kewenangan yang di berikan kepala sekolah dalam mencapai visi SMA PGRI 1 Bandung, sehingga beberapa guru kurang terarah dalam bertindak sesuai dengan kebijakan kepala sekolah. Kedua, kurang adanya perhatian kepala sekolah kepada guru dalam memenuhi kebutuhan individu guru. Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sekolah SMA PGRI masih kurang maksimal dalam dalam menjalankannya. Selain itu peneliti mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja SMA PGRI 1 Bandung masih kurang maksimal. Pertama, kurang nya perhatian kepada guru. Kedua, minim fasilitas mengajar untuk menunjang kepuasan guru, dalam memberikan ilmu kepada siswa nya.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Menurut Pidarta dalam Emda (2016: 113) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan dan kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru (Emda, 2016: 113).

Menurut Suwarni (2011) mengatakan bahwa hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru dalam mengajar, sehingga akhirnya kinerja guru menjadi baik kemudian prestasi belajar siswa meningkat.

Melalui kepemimpinan ini, Hakam dan Ika (2015) menyebutkan bahwa para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka mencapai tujuan yang ditetapkan

Menurut Ahmadiansyah (2016), bahwa kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja.

Arifin (2014) menyatakan bahwa jika guru memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka dapat dipastikan bahwa lingkungan sekolah akan lebih menyenangkan, lebih energik dan efektif yang secara tidak langsung akan memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian akademik siswa.

Kinerja guru dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru juga semakin baik. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guru di SMA PGRI 1 Bandung?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di SMA PGRI 1 Bandung?
3. Bagaimana kepuasan kerja di SMA PGRI 1 Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA PGRI 1 Bandung?
5. Seberapa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA PGRI 1 Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA PGRI 1 Bandung?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan transformasional pada guru di SMA PGRI 1 Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kepuasan kerja pada guru SMA PGRI 1 Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja guru SMA PGRI 1 Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada guru SMA PGRI 1 Bandung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja pada guru SMA PGRI 1 Bandung.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA PGRI 1 Bandung.

## II. LANDASAN TEORI

### 1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Corry, Harmein, Nazarrudin (2016) mendefinisikan kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk

berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu membuat bawahannya menyadari perspektif yang lebih luas, sehingga kepentingan individu akan disubordinasikan terhadap kepentingan tim, organisasi atau kepentingan lain yang lebih luas.

Gaya kepemimpinan transformasional ini menekankan pemimpin untuk menciptakan visi dan misi yang memotivasi para karyawan atau sumber dayanya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dalam memimpin karyawan atau sumber daya tidak lah mudah, diperlukannya proses perencanaan dalam perubahan pada individu untuk dapat mengikuti sesuai kepemimpinan dari seorang pemimpin organisasi tersebut.

Menurut McShane dan Glinow (2010:373) menyatakan terdapat empat dimensi dalam kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

- Membuat visi strategi: Pemimpin transformasional membangun visi masa depan perusahaan yang melibatkan karyawan untuk mencapai objek yang mereka pikir tidak akan mungkin.
- Mengkomunikasikan visi: Jika visi adalah substansi dari kepemimpinan transformasional, maka mengkomunikasikan visi itu adalah proses
- Model visi: Kepemimpinan transformasional tidak hanya berbicara tentang visi, namun mereka memberlakukan itu.
- Membangun komitmen menuju visi: Mentransformasikan visi ke realita memerlukan komitmen karyawan.

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Priansa (2016:291) adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Karyoto (2016:312), kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Menurut Robbins (2015: 170) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut Robbins (2015: 181-182) dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- Supervisi, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

- Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

## 3. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang guru. Kinerja guru yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan pendidikan. Ahmadiansyah (2016) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila dikaitkan dengan guru, maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karweti (2010) menyatakan bahwa kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikenal dengan sebutan "kompetensi guru". Berkenaan dengan kompetensi yang perlu dimiliki guru profesional, UUGD 14/2005 pasal 8 dan Permen Diknas No.13 tahun 2007 tentang Standar Kinerja Kepala Sekolah mengatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu: kompetensi pedagogik, profesional, pribadi (personal), dan kompetensi sosial.

Dimensi kinerja guru mengacu pada Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Guru memiliki kewajiban:

- Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika dan
- Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gaya Kepemimpinan Transformasional pada SMA PGRI 1 Bandung.

TABEL 1.1 SKOR TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Menyatakan visi dan misi yang jelas dan menarik	198	Sangat Tinggi
2	Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat di percaya	205	Sangat Tinggi
3	Bertindak secara terbuka dan optimis	197	Sangat Tinggi
4	Memperhatikan keyakinan terhadap pengikut	197	Sangat Tinggi
5	Memimpin dengan memberikan contoh	186	Tinggi
6	Memberikan wewenang kepada orang-orang untuk mencapai visi	193	Sangat Tinggi
Rata-Rata		196	Sangat Tinggi

Sumber: data primer diolah, 2020

Hasil tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional pada SMA PGRI 1 Bandung dikategorikan sangat tinggi dengan skor sebesar 196.

**B. Kepuasan Kerja pada SMA PGRI 1 Bandung.**

TABEL 1.2 SKOR TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KEPUASAN KERJA

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Pekerjaan itu sendiri	189,6	Sangat Tinggi
2	Gaji	172,5	Tinggi
3	Promosi	184	Tinggi
4	Supervisi	185,5	Tinggi
5	Rekan Kerja	194	Sangat Tinggi
Rata-Rata		185,6	Tinggi

Sumber: data primer diolah, 2020

Hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada SMA PGRI 1 Bandung dikategorikan tinggi dengan skor sebesar 185,6.

**C. Kinerja Guru SMA PGRI 1 Bandung.**

TABEL 1.3 SKOR TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA KARYAWAN

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Merencanakan pembelajaran,	195,6	Sangat Tinggi

	melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran		
2	Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni	192,6	Tinggi
3	Bertindak objektif dan tidak diskriminatif peserta didik dalam pembelajaran	196,6	Sangat Tinggi
4	Menjunjung tinggi peraturan perundang – undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai nilai agama dan etika	193,3	Sangat Tinggi
5	Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa	199	Sangat Tinggi
Rata-Rata		194,6	Sangat Tinggi

Sumber: data primer diolah, 2020

Hasil tanggapan responden mengenai kinerja guru SMA PGRI 1 Bandung dikategorikan sangat tinggi dengan skor sebesar 194,6.

**D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMA PGRI 1 Bandung.**

1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap perubahan variabel kinerja karyawan. Besarnya

sumbangan atau peranan variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja guru dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berikut hasil perhitungan  $R^2$  dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows.

**TABEL 1. 4** KOEFISIEN DETERMINASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 <sup>a</sup>	,660	,652	,348030

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional  
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil pengolahan data pada IBM SPSS Statistics Version 25.0.

Berdasarkan tabel 1.4 di atas nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,660 atau sebesar 66% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,660 \times 100\% = 66\%$ ), artinya variabel kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 66%, sedangkan sisanya 34% dipengaruhi faktor lain.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Berikut hasil perhitungan  $R^2$  dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows.

**TABEL 1. 5** UJI T KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,062	,305		0,202	,841

Kepemimpinan Transformasional	,985	,108	,813	9,141	,000
-------------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil pengolahan data pada IBM SPSS Statistics Version 25.0.

Tabel 1.2 di atas menunjukkan nilai t-hitung yang didapat pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 9,141 dan nilai t-tabel yang telah di hitung adalah sebesar 0,68011 yang berarti nilai t-hitung > t-tabel atau  $9,141 > 0,68011$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya H1 diterima dan H0 ditolak, berarti hal ini menunjukkan secara parsial variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakam dan Ika (2015) mengatakan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Gaya kepemimpinan transformasional sudah tetap di terapkan pada karyawan bank jatim, tetapi kalau melalui motivasi kerja pengaruhnya lebih kecil. Devi dan Liana (2015) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA swasta di kecamatan pati. Apabila gaya kepemimpinan transformasional semakin baik maka kinerja guru semakin meningkat.

**E. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA PGRI 1 Bandung.**

1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap perubahan variabel kinerja karyawan. Besarnya sumbangan atau peranan variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja guru dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berikut hasil perhitungan  $R^2$  dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows.

**TABEL 1. 6** KOEFISEIN DETERMINASI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 <sup>a</sup>	,611	,602	,372566

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil pengolahan data pada IBM SPSS Statistics Version 25.0.

Berdasarkan tabel 1.6 di atas nilai koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,611 atau sebesar 61,1% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,611 \times 100\% = 61,1\%$ ), artinya variabel kinerja guru (*Y*) dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (*X2*) sebesar 61,1%, sedangkan sisanya 38,9% dipengaruhi faktor lain.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Berikut hasil perhitungan *R Square* dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows.

TABEL 1. 7 UJI T KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,781	,254		3,079	,004
Kepuasan Kerja	,731	,089	,781	8,212	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil pengolahan data pada IBM SPSS Statistics Version 25.0.

Tabel 1.7 di atas menunjukkan nilai t-hitung yang didapat pada variabel kepuasan kerja sebesar 8,212 dan nilai t-tabel yang telah di hitung adalah sebesar 0,68011 yang berarti nilai t-hitung > t-tabel atau  $8,212 > 0,68011$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya *H1* diterima dan *H0* ditolak, berarti hal ini menunjukkan secara parsial variabel kepuasan kerja (*X2*) berpengaruh terhadap kinerja guru (*Y*).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismaya Priska Kumala (2018) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sriyono dan Farida (2013) teamwork, kepuasan kerja, dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivita, baik secara parsial maupun simultan.

**F. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA PGRI 1 Bandung.**

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk membuat estimasi koefisien-koefisien persamaan linier, mencakup satu atau dua variabel bebas yang dapat digunakan secara tepat untuk memprediksi nilai

variabel terikat. Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan IBM SPSS Statistics Version 25.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 1. 8 UJI REGRSI LINEAR BERGANDA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,047			-,176	,861
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,632	,129	,522	4,904	,000
Kepuasan Kerja	,394	,100	,421	3,955	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil pengolahan data pada IBM SPSS Statistics Version 25.0.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda yang tertera pada tabel di atas, maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,047 + 0,632 X1 + 0,394 X2$$

Dimana

*Y* = Kinerja Guru

*X1* = Kepemimpinan Transformasional

*X2* = Kepuasan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dinyatakan bahwa:

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar -0,047. Artinya jika gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka kinerja guru akan bernilai sebesar 0,047.
2. Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisiensi regresi sebesar 0,632. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Artinya setiap peningkatan 1% yang terjadi pada gaya kepemimpinan transformasional, maka akan berdampak pada 1% meningkatnya kinerja guru sebesar 0,632.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,394. Ini juga menunjukkan hubungan positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada kepuasan kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru sebesar 0,394.

2. Koefisien Regresi (*R*<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur

besarnya pengaruh variabel X1 (gaya kepemimpinan transformasional) bersamaan dengan X2 (kepuasan kerja) dan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel dependen yang dapat diterapkan oleh variabel independen. Berikut hasil perhitungan R Square dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows.

**TABEL 1.9** KOEFISIEN DETERMINASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 <sup>a</sup>	.752	.741	.300604

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil pengolahan data pada IBM SPSS Statistics Version 25.0.

Berdasarkan tabel 1.9 di atas diperoleh R-square sebesar 0,752 atau 75,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 75,2%. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 75,2% = 24,8% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

**3. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan tingkat Signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (n-k) dimana n jumlah pengamatan dan k jumlah variabel. Berikut hasil perhitungan R Square dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows.

**TABEL 1.10** UJI F GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,533	2	5,767	63,816	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3,795	42	,090		
	Total	15,328	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Hasil pengolahan data pada IBM SPSS Statistics Version 25.0.

Tabel 1.10 di atas menunjukkan nilai F-hitung dengan  $df_1=$

2 dan  $df_2= 42$  adalah 63,818 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan F-hitung > F-tabel = 3.22 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tinggi dan signifikan sebesar 75,2% dari kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru.

**IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional pada SMA PGRI 1 Bandung dinilai sudah sangat baik. Hal tersebut terlihat pada menyatakan visi dan misi yang jelas dan menarik, menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat di percaya, bertindak secara terbuka dan optimis, memperlihatkan keyakinan terhadap pegikut, memimpin dengan memberikan contoh, dan memberikan kewenangan kepada orang – orang untuk mencapai visi yang dilakukan oleh pemimpin (Kepala Sekolah) sudah diterapkan dengan sangat baik.
2. Kepuasan Kerja pada SMA PGRI 1 Bandung dinilai sudah tinggi/baik. Hal tersebut terlihat pada pekerjaan itu sendiri, gaji, Promosi, Supervisi, dan Rekan kerja pada SMA PGRI 1 Bandung sudah berjalan dengan baik.
3. Kinerja Guru pada SMA PGRI 1 Bandung dinilai sudah tinggi/baik. Hal tersebut terlihat pada merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik.
4. Terdapat pengaruh tinggi dan signifikan sebesar 66% antara kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja guru pada SMA PGRI 1 Bandung. Hal ini sejalan dengan penelitian Corry, Harmein, Nazaruddin (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
5. Terdapat pengaruh sangat tinggi dan signifikan sebesar 61,1% antara kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru pada SMA PGRI 1 Bandung. Penelitian oleh Chamundeswari (2013) memperoleh hasil kepuasan kerja dan kinerja guru berkorelasi signifikan dan positif satu sama lain.
6. Terdapat pengaruh sangat tinggi dan signifikan

sebesar 75,2% antara kepemimpinan transformasional dan Kepuasan Kerja secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja guru pada SMA PGRI 1 Bandung. Hal ini sejalan dengan penelitian Werang (2014) yang menyatakan bahwa berpengaruh positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Kecamatan Tobelo tengah.

## V. SARAN

Berdasarkan dari hasil kesimpulan penelitian, maka peneliti akan memberikan saran pada SMA PGRI 1 Bandung sebagai bahan pertimbangan perusahaan, yaitu:

1. Sebaiknya SMA PGRI 1 Bandung lebih meningkatkan lagi kepemimpinan transformasional agar dapat meningkatkan kinerja guru dengan cara memberikan contoh yang positif seperti datang lebih pagi, membantu jika ada yang mengalami kesulitan, dll.
2. Sebaiknya SMA PGRI 1 Bandung lebih meningkatkan lagi kepuasan kerja para guru agar dapat meningkatkan kinerja guru dengan cara memberikan perhatian individu kepada setiap guru dan juga mengapresiasi serta memberikan bonus yang besar kepada guru yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan motivasi serta kinerja para guru.
3. Saran untuk SMA PGRI 1 Bandung agar memberi perhatian lebih pada indikator-indikator yang bernilai rendah. Karena bisa jadi menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya.
4. Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja ini karena mengingat kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja itu sangatlah penting untuk memenuhi keinginan pekerja ataupun lembaga, agar tumbuh simbiosis mutualisme atau saling menguntungkan dari kedua belah pihak. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja ini untuk memperkaya penelitian yang sudah ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmadiansyah, Reza. 2016. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Jurnal. Mahasiswa Pascasarjana Magister Sains Psikologi UKSW*
- [2] Corry Magdalena, Harmein dan Nazaruddin. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, *Jurnal Human Falah*, Vol 3, No. 1, 114- 132
- [3] Departemen Pendidikan Nasional .2003. Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional.
- [4] Departemen Pendidikan Nasional, 2005. Undang-Undang Nomor

- 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Depdiknas.
- [5] Emda, Amna. 2016. Kedudukan Motivasi Belajar Siswa dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, Vol. 5 No. 2
  - [6] Hakam, Moch Soed'oe dan Ika Ruhana. 2015. pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 3 No. 1
  - [7] Karyoto. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
  - [8] Karweti, Engkai. 2010. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja dan Kinerja Gurus SLB di Kabupaten Serang
  - [9] McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc
  - [10] Priansa, Doni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
  - [11] Robbin, Stephen dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
  - [12] Susanto, Ahmad. 2012. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
  - [13] Suwarni. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. Vol.18. No.2.