

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN  
KERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN PENAJAM PASER UTARA**

**Andi Nurul Rezeki Ramadhani**

[andinurul1982@gmail.com](mailto:andinurul1982@gmail.com)

SMP Negeri Kecamatan Penajam Paser Utara

**ABSTRACT**

*The research aims to analyze the influence of motivation and transformational leadership style of school principals on teacher performance through job satisfaction of State Middle School teachers in North Penajam Paser District, East Kalimantan. This research method uses a quantitative research approach. The research population was 36 teachers, hereinafter referred to as research respondents. The research results show that teacher work motivation has a significant effect on teacher performance. Transformational leadership has a significant effect on teacher performance. Work motivation has a significant effect on job satisfaction. Transformational leadership has a significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a significant effect on teacher performance. There is an indirect relationship between work motivation variables and teacher performance through job satisfaction. There is an indirect influence between transformational leadership style variables on teacher performance through job satisfaction.*

**Key words:** *motivation, transformational leadership, teacher performance, teacher job satisfaction.*

**ABSTRAK**

Penelitian untuk bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 36 guru yang selanjutnya disebut sebagai responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Terdapat tidak langsung antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

Kata kunci : motivasi, kepemimpinan transformasional, kinerja guru, kepuasan kerja guru.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia guru sangatlah penting, seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan (2018:244), bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu guru. Menurut Supardi (2018:54) Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya.

Kinerja guru (*teacher performance*) itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayaangunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, kepemimpinan yang aktif.

Di SMP Negeri Kecamatan Penajam Paser Utara, kinerja guru sangat di harapkan dapat meningkat dengan baik mengimbangi perkembangan pendidikan di Indonesia khususnya di Kabupaten Penajam Paser Utara yang sedang berkembang dan akan menjadi Ibu Kota Negera (IKN).

Kondisi kinerja guru saat ini dari hasil pengamatan di Sekolah Menengah Pertama Negeri, Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara (PPU)) lebih dituntut lebih aktif melakukan penelitian kegiatan belajar mengajar, pengembangan diri, membuat bahan ajar dan artikel, dan juga karya ilmiah sebagai salah satu pelaksanaan dalam kinerja guru. Tetapi para guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri, Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara (PPU) masih mengalami kesulitan dalam mengembangkan dirinya. Hal ini disebabkan antara lain guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri, Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara

(PPU)) beberapa sudah memasuki usia lanjut, kurangnya hubungan antara kepala sekolah dan guru, dan kurangnya motivasi yang diberikan. Di Sekolah Menengah Pertama Negeri, Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara (PPU) kurang menggunakan media sebagai bahan pembelajaran. Ketiga kepemimpinan yang belum aktif dari seorang guru ketika di kelas, hal ini maksudnya ketika seorang guru sedang di dalam kelas suasana kelas terkesan membosankan dan banyak siswa yang tidak bergairah ketika menerima pelajaran tersebut.

Menurut Barnawi (2018:76), yang menyatakan bahwa kepuasan guru itu berhubungan erat dengan kinerja guru, sehingga kepuasan kerja juga dapat meningkatkan produktifitas kerja dan motivasi kerja.

Dalam kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri, Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara (PPU) Pekerjaan yang diberikan kepada guru menjadi kepuasan seorang guru yang menjalani bila dapat memberikan kesempatan mengaktualisasi dirinya. Guru dapat merasakan kepuasan apabila adanya peluang naik kejenjang yang lebih tinggi. Guru juga merasa dihargai apabila mendapatkan perhatian akan pekerjaannya, hal tersebut membuat guru tersebut merasa dibutuhkan dan dapat menimbulkan kepuasan (*teacher job satisfaction*) tersendiri bagi guru tersebut.

Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara (PPU) yang diharapkan untuk menjalankan tugas secara optimal, sehingga motivasi guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara (PPU) juga akan memiliki komitmen terhadap sekolah. Motivasi kerja yang tinggi akan mencerminkan tingkat kesungguhan guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya

motivasi kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.

Sebagai pembentuk kepuasan kerja guru (*teacher job satisfaction*) di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara (PPU) perlu adanya bimbingan dan pengarahan yang jelas dari pimpinan dalam hal ini kepala sekolah dengan Gaya kepemimpinan transformasional (*Principal's transformational leadership style*) harus dimaksimalkan dikarenakan apabila tidak maksimal maka para guru kurang yakin dengan kewenangan yang di berikan kepala sekolah dalam mencapai kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara (PPU), beberapa guru juga kurang terarah dalam bertindak sesuai dengan kebijakan sekolah. Gaya kepemimpinan transformasional sekolah masih kurang maksimal dalam dalam menjalankannya.

Menurut Mangkunegara (2021:61) Motivasi kerja guru terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang guru dalam menghadapi situasi kerja di sekolah. Motivasi kerja guru merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seorang guru yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi sekolah.

Dalam buku " Panduan Manajemen Sekolah " oleh Depdikbud (1999:77) ada 4 prinsip dasar dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah, yang harus dipegang oleh kepala sekolah, yaitu:

- 1) Mengembangkan sekolah, dimana sumber daya manusia adalah komponen paling berharga.
- 2) Pengelolaan sumber daya manusia guru secara optimal untuk mendukung tercapainya tujuan sekolah.
- 3) Perilaku manajerial kepala sekolah dalam pengembangan sekolah, dan
- 4) Manajemen personalia di sekolah agar setiap warga sekolah dapat bekerja sama dan saling

mendukung untuk mencapai tujuan sekolah.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, maka sudah menjadi tugasnya untuk melakukan pembinaan karir guru seperti membantu, mendorong, dan memfasilitasi agar mereka dapat meningkatkan karirnya.

Menurut Sutrisno (2018:213) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai suatu proses yang pada dasarnya "para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi". Para pemimpin yang dimaksud adalah seorang yang sadar akan prinsip perkembangan sekolah dan kinerja guru sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap guru dan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral. Seperti: kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan. Bukan didasarkan atas emosi. Seperti: keserakahan, kecemburuan atau kebencian.

Sedangkan menurut Danim (2017:54) kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya sekolah dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah cara seseorang pemimpin lembaga sekolah dalam mengatur, mengarahkan, dan membimbing guru agar mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan, khususnya SMP Negeri Di kecamatan

Penajam Paser Utara (PPU), Kalimantan Timur.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai sarana membantu, mendorong, dan memfasilitasi agar mereka dapat meningkatkan karirnya, termasuk menyiapkan semua sarana prasarana dan kebutuhan para guru SMP Negeri Di Kecamatan Penajam Paser Utara (PPU) Kalimantan Timur.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait hubungan pengaruh antara kepemimpinan transformasional, motivasi, kinerja guru dan kepuasan guru.

Penelitian Septi Andriani (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Palembang; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Palembang.

Penelitian Yuniz Majidah (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Taman Kanak-Kanak Swasta Di Kota Singaraja menunjukkan Gaya Kepemimpinan situasional dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru yang dimoderasi Kepuasan Kerja pada Taman Kanak-Kanak yang terakreditasi di Kota Singaraja Bali.

Penelitian Emalia Ariska, Ratna, Yanita (2021) dengan judul Pengaruh Sertifikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening" (Studi pada SMA/se-derajat di Kecamatan Kota Juang Bireuen), Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

## TINJAUAN TEORETIS

### Kinerja Guru

Wagiran (2019:155) Kinerja (*performance*) guru, adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya.

Indikator kinerja guru yang ditentukan oleh Departemen Pendidikan Nasional (dalam Sopiadin, 2018: 64) adalah sebagai berikut:

- a. Pengembangan pribadi yaitu indikator yang digunakan adalah aplikasi pengajaran, kegiatan ekstrakurikuler, kualitas pribadi guru.
- b. Pembelajaran yaitu indikator yang digunakan adalah perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.
- c. Sumber belajar yaitu indikator yang digunakan adalah ketersediaan bahan ajar dan pemanfaatan sumber belajar.
- d. Evaluasi belajar yaitu indikator yang digunakan adalah penyiapan soal, hasil tes, dan program tindak lanjut.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi, karena guru mengemban sebuah tugas profesional. Artinya, tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan oleh orang yang memiliki kompetensi khusus. Menurut Widya (2019:19) indikator kinerja guru mencakup :

- 1) Kemampuan guru membuat RPP.
- 2) Penguasaan materi yang akan diberikan pada saat kegiatan belajar mengajar.
- 3) Penguasaan serta pemilihan pendekatan, metode, strategi.
- 4) Pemberian tugas yang berbobot kepada siswa.
- 5) Kemampuan mengelola kelas.

6) Kemampuan mengevaluasi dalam setiap pembelajaran.

### **Kepuasan Kerja Guru**

Wibowo, (2018:415) menyatakan kepuasan kerja guru sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seorang guru, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Menurut Lester (dalam Knox, 2011:23), indikator yang digunakan dalam *Teacher Job Satisfaction Questioner* (TJSQ). Lester mengembangkan TJSQ didasarkan pada teori Dua-Faktor Herzberg untuk mengukur tingkat kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan seorang guru, yaitu:

a. Pengawasan (*supervision*)

Pengawasan didefinisikan sebagai hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan dan gaya kepemimpinan berupa task oriented atau person oriented.

b. Rekan Kerja (*colleagues*)

Merupakan rekan kerja dalam mengajar, kelompok kerja dan aspek-aspek sosial yang ada di dalam lingkungan sekolah. Rekan kerja akan memberi dan menerima dukungan antar sesama guru. Rekan kerja juga dapat memberikan dukungan sosial di saat seseorang membutuhkannya.

c. Kondisi Pekerjaan (*work condition*)

Merupakan pembentukan kebijakan yang ada di sekolah dan kondisi fisik secara keseluruhan lingkungan kerja.

d. Imbalan/gaji (*pay*)

Pendapatan tahunan yang dapat berfungsi sebagai indikator dan pengakuan atas prestasi atau kegagalan.

e. Tanggungjawab (*responsibility*)

Merupakan keinginan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan, berpartisipasi dalam membuat keputusan di sekolah, dan menolong setiap murid dalam belajar.

Sedangkan menurut Nimran & Amirullah (2018:43) mengemukakan indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

2. Kepuasan terhadap pembayaran.

3. Kepuasan terhadap promosi.

4. Kepuasan terhadap supervisi.

5. Kepuasan terhadap teman sekerja.

### **Motivasi Kerja Guru**

Menurut Uno (2019:90) Motivasi kerja guru diartikan sebagai keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini motivasi kerja guru bukanlah ciri pribadi dalam artian beberapa yang memilikinya, sedangkan yang lain tidak. Pandangan seperti itu kurang benar, sebab motivasi kerja guru adalah akibat dari interaksi dari individu dan situasi lingkungan sekolah. Dengan demikian, motivasi kerja seorang guru akan berbeda dengan motivasi kerja guru lainnya, dan perbedaan motivasi tentunya akan menimbulkan kinerja yang dihasilkan seorang guru.

Sedangkan menurut Robbins dalam Riduwan (2018:34) berpendapat bahwa indikator motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal.

a. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.

b. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

Menurut Avolio, Bass dan Jung (2018:442) mengatakan bahwa pada mulanya gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tampak dalam tiga perilaku, yakni kharisma, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Tetapi pada perkembangannya, perilaku kharisma terbagi dua saja, yakni idealisasi pengaruh (kharisma) dan motivasi inspiasional.

Bass, Bernard M. dan Avolio, Bruce J. (2016:165), menyatakan indikator kepemimpinan transformasional terdiri atas :

1. *Idealized influence* (kharisma)

Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan. Para pengikut khususnya mengagumi, menghormati dan percaya sebagaimana pemimpinnya. Mereka mengidentifikasi pemimpin sebagai seseorang, sebagaimana visi dan nilai-nilai yang mereka perjuangkan.

2. *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif)

Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. Ia juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antusiasme dan optimisme di antara rekan kerja dan bawahannya.

3. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru.

4. *Individual consideration* (konsiderasi yang bersifat individual)

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, penasehat, guru, fasilitator, orang terpercaya, dan konselor.

## METODE PENELITIAN

Dari permasalahan yang ada maka penelitian ini masuk dalam jenis penelitian *Explanatory research* atau yang seperti dikatakan oleh Sugiyono (2019: 6) *Explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti

serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *Explanatory research* ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis.

Peneliti menggunakan *Explanatory research*, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru SMP Negeri Di Kecamatan Penajam Paser Utara (PPU) Kalimantan Timur.

### Populasi

Djarwanto (2018:420) pengertian Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dan seterusnya.

Karakteristik dalam penelitian ini adalah populasi yang ada di SMP Negeri Di Kecamatan Penajam Paser Utara (PPU) Kalimantan Timur Yakni SMP N 15 Dan SMP N 22 yang berjumlah 36 Orang.

### Sampel

Arikunto (2018:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Jumlah guru di SMP Negeri di Kecamatan Penajam Paser Utara Kalimantan Timur adalah sebanyak 36 orang. Melihat jumlah populasi kurang dari 100 maka penelitian dilakukan terhadap seluruh anggota populasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis menunjukkan hasil penelitian menemukan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0.378 menunjukkan jika Motivasi

Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja, dimana semakin besar Motivasi Kerja yang diterima oleh guru maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja Guru.

Berdasarkan analisis data penelitian ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai Beta = 0,378, dan yang tercantum pada tabel di atas diperoleh nilai *thitung* sebesar 2,938 dengan nilai signifikan sebesar Sig.= 0.006 < 0,05 karena signifikan yang dihasilkan di bawah nilai signifikan 0.05 (5%) maka dapat disimpulkan jika variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.

Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0.547 menunjukkan jika Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja, dimana semakin besar Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterima oleh guru maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja Guru.

Berdasarkan analisis data penelitian adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) dengan nilai Beta = 0,547 dan yang tercantum pada tabel di atas diperoleh nilai *thitung* sebesar 4,256, Sig.=0,000 < 0,05 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 karena signifikan yang dihasilkan di bawah nilai signifikan 0.05 (5%), artinya Sig. = 0,000 < 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ).

Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil analisis menunjukkan nilai

koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0.182 menunjukkan jika Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, dimana semakin besar Motivasi Kerja yang diterima oleh guru maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan analisis data penelitian pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru dengan nilai Beta = 0,182, dan yang tercantum pada tabel di atas diperoleh nilai *thitung* sebesar 2,105, dan Sig. 0,044 < 0,05, dengan nilai signifikan sebesar 0.044 < 0,05 karena signifikan yang dihasilkan di bawah nilai signifikan 0.05 (5%) maka dapat disimpulkan jika variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0.274 menunjukkan jika Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, dimana semakin besar Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterima oleh guru maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan analisis data bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja guru dengan nilai Beta = 0,274, dimana *thitung*=2,846 dan Sig. 0,008 < 0,05 yang tercantum pada tabel di atas diperoleh nilai *thitung* sebesar 2,846 dengan nilai signifikan sebesar 0.008 karena signifikan yang dihasilkan di bawah nilai signifikan 0.05 (5%) maka dapat disimpulkan jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru .

Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.569 menunjukkan jika Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif terhadap

Kinerja Guru, dimana semakin besar Kepuasan Kerja yang diterima oleh guru maka akan semakin meningkatkan Kinerja Guru.

Berdasarkan analisis data penelitian ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan nilai Beta = 0,569, dan *t*hitung = 5,325 dan Sig. = 0,000 < 0,05 yang tercantum pada tabel di atas diperoleh nilai *t*hitung sebesar 5,325 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0,05 karena signifikan yang dihasilkan di bawah nilai signifikan 0.05 (5%) maka dapat disimpulkan jika variabel Kepuasan Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Terkait pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini, menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari variabel-variabel bebas Motivasi Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y2) melalui variabel Kepuasan Kerja Guru bersifat signifikan. Dengan  $e1 = \sqrt{1-0,720} = 0,529$  dan  $e2 = \sqrt{1-0,904} = 0,309$

Jadi pengaruh tidak langsung antara variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,215 atau jika diuraikan maka, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja adalah =  $0,378 \times 0,569 = 0,215$ , maka dengan ini dinyatakan ada pengaruh tidak langsung secara signifikan sebesar = 0,215.

Selanjutnya pengaruh tidak langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0,311, atau jika diuraikan maka Pengaruh tidak langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y<sub>2</sub>) melalui Kepuasan Kerja adalah =  $0,547 \times 0,569 = 0,311$ , maka dengan ini dinyatakan ada pengaruh tidak langsung secara signifikan sebesar = 0,311.

## SIMPULAN

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dimana hasil

penelitian menemukan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru dimana hasil penelitian menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru dimana hasil penelitian menemukan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru dimana hasil penelitian menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru, dimana hasil penelitian menemukan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Tidak Langsung Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja dimana pada penelitian di atas bahwa penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari variabel-variabel bebas Motivasi Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Guru melalui variabel Kepuasan Kerja Guru bersifat signifikan.

Pengaruh Tidak Langsung Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja, dimana adanya pengaruh tidak langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja adalah dinyatakan secara signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.



- Anwar dan Komariyah, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Arikunto, 2018, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : PT Rineka Cipta,
- As'ad 2019, *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty,. Jakarta.
- Avolio, Bass dan Jung (2018:442) *Predicting Unit performance by. Assesing Transformational and Transactional Leadership*.
- Awaludin 2019 *Kualitas Pelayanan, Kepuasan dan Kepercayaan Nasabah pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah di Wonosobo*, Wonosobo: UniversitasSains AlQir'an
- Barnawi 2018, *Manajemen Sarana dan Prasarana sekolah*. Jogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Burhanudin 2019 *Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Danim 2018, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Davis dan Newstrom 1985 *Human Behavior at Work; Organizational Behavior*,. International Edition, Singapore;Mc Graw Hill Book Company.
- Djarwanto 2018 *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Edison 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Gibson, dkk 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga
- Glinow 2015 *Organizational Behavior*, Mcgraw. Hill international edition
- Greeni Maheshwari, *Influence of Teacher-Perceived Transformational and Transactional School Leadership on Teachers' Job Satisfaction and Performance: A Case of Vietnam Leadership and Policy in Schools*, DOI:10.1080/15700763.2020.1866020, February 2021, RMIT International University
- Handoko 2018 *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta,. Liberty.
- Hartono 2021 *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan. Pengalaman-pengalaman*. Edisi 5. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan 2018 *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Husni 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindoPersada
- Ivancevich, 2006 *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Karwati dan Priansa 2018 *Kinerja dan Profesionalisme Kepala. Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Kimathi Purity Kainyu, *Effect Of Transformational Leadership Style On Teachers' Job Satisfaction: A Case Of Primary Schools In Nakuru Town, Kenya* *International Journal of Business Management & Finance* 1(60): 1013-1025, 2018 Business Administration, Egerton University
- Kreitner 2008 *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nur Muhammad Imanuddien, (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 10 Kota Tangerang Selatan*.
- Priyatno 2019, *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom
- Riduwan dan Kuncoro 2021 *Cara Menggunakan dan Memakai. Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.

- Ridwan 2018 *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian. Untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung
- Rivai 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins 2006 *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins dan Judge 2008 *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rusyan 2019 *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. (Bandung: Remaja Karya).
- Sardi, urnal *Bisnis Teori dan Implementasi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Bawahan Melalui Kepuasan Kerja di SMK Muhammadiyah Pakem dan SMK Muhammadiyah 1 Moyudan* Vol. 8 No. 1 : 61-72 Februari 2017, ISSN. 2085-7721, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)
- Sardiman 2018 *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali. Pers
- Setiawan dan Mufith 2020 *Transformasional Leadership*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Slamet Wijayanto, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang*.Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol 9, No 1 (2021), Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono 2019 *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra 2019 *Metode. Penelitian. Kuantitatif,kualitatif,tindakan*.Bandung:Reflika Aditama
- Supardi 2018 *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.
- Sutikno 2016 *Pengaruh Gaya Kepemimpinana Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada SMK Negeri 5 Jember)*
- Sutrisno 2018 *Belajar dan Pembelajaran , Prospect*. Bandung,
- Titik Kurniawati 2021, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Madrasah Aliyah Bahrul Ulum Desa Air Emas Kecamatan Singingi)*
- Uno 2019 *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman 2018 *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 *tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2)*
- Verawati Wote, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar SD di Kecamatan Tobelo Tengah*. Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar, Vol 3, No 4 (2019), Universitas Pendidikan Ganesha.
- Wagiran 2019 *Bahasa Indonesia: Pengantar Penulisan Karya Ilmiah*. Semarang : Unnes Press.
- Walter 1998 *Akuntansi Keuangan*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Wibowo, 2018 *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada
- Wijono 2020 *Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi Kesehatan*,. (Surabaya,Airlangga University Press :

- Winardi 2018 *Motivasi dan Pemotivasiian dalam Manajemen*. Raja Grafindo perkasa: Jakarta.
- Yuniz Majidah (2019), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Taman Kanak-Kanak Swasta Di Kota Singaraja*.