



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, EPUASAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH
ATAS SWASTA DI SEMARANG**

Oleh

Aladdin Taher Omar Elghawi¹, Sapto Supriyanto², Bambang Guritno³, Samtono⁴

^{1,2,3,4}Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

e-mail: ¹aalas0219@gmail.com, ²sapto.supriyanto111@gmail.com,

³bguritno18@gmail.com, ⁴samtono61@gmail.com

Abstrak

Kinerja guru merupakan kinerja dimana dilakukan oleh guru didalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh (1) kepemimpinan transformasional kepada kinerja guru di SMA swasta di Semarang (2) kepuasan kerja kepada kinerja guru di SMA swasta di Semarang (3) motivasi kerja kepada kinerja guru di SMA swasta di Semarang (4) kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi kerja, kepada kinerja guru di SMA swasta di Semarang. Metode penelitiannya adalah kuantitatif, jenis penelitiann yang digunakan adalah *asosiatif research*, populasi atau sampel dalam penelitian ini adalah guru SMA swasta di Semarang. Teknik pengambilan sampelnya dengan *probability sampling* dan teknik *random sampling*. Menggunakan kuesioner dengan populasi sebanyak 61 responden dengan analisis menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Hasil yang diperoleh pada penelitian kepemimpinan transformasional, peuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh kepada kinerja guru SMA swasta di Semarang. Sedangkan pengaruh secara simultan diperoleh kepemimpinan transformasional, kepeuasan kerja, dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh kepada kinerja guru SMA swasta di Semarang.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Sebagai tenaga pendidik, guru memimpin pendidikan dan menentukan proses pembelajaran di kelas dan memainkan peran kepimpinan. Kinerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dikenal sebagai kinerja guru. Kualitas kinerja guru sangat menentukan kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan di lembaga pendidikan sekolah.

Nana Sudjana (2014) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan upaya guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan sebaik mungkin, baik dalam perencanaan program, pelaksanaan

program, maupun evaluasi program. Selama menjalankan tugasnya sebagai guru sekolah, kinerja guru harus didasarkan pada standar kemampuan profesional. Sri Setiyati (2014) melakukan penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Robin dan Judge (2008), kepemimpinan transformasional adalah ketika seorang pemimpin mendorong pengikutnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan memiliki kemampuan untuk memiliki dampak yang



.....
signifikan pada mereka. Untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan transformasional memerlukan pemimpin yang menarik dan strategi. Selain itu, seorang pemimpin transformasional harus memiliki kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya dan memenuhi kebutuhan bawahannya lebih dari yang mereka butuhkan. Tingkat perhatian dan dukungan yang diberikan pemimpin kepada bawahannya dikenal sebagai rangsangan intelektual. Dengan memberikan inspirasi kepada bawahan mereka, pemimpin dapat membantu mereka memahami masalah dengan cara baru. Perhatian individu berarti memperlakukan secara adil tetapi tidak diskriminatif, memberikan sarana untuk mencapai tujuan, dan memberikan pekerjaan menantang bagi karyawan yang menyukai tantangan. Dengan memberikan visi dan misi dan menanamkan inspirasi, kebanggaan, dan kepercayaan kepada pengikutnya, mereka lebih memprioritaskan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain daripada kepentingan diri mereka sendiri. Menurut Susmiyati (2016), penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi kepala sekolah dan kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja guru.

Kepuasan kerja adalah komponen tambahan yang mempengaruhi kinerja guru. Afandi (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja, juga dikenal sebagai kepuasan kerja, adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan dan jumlah penghargaan yang mereka pikir seharusnya mereka terima. Oleh karena itu, kepuasan kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja dan kompensasi yang diterima berdasarkan pendapat pribadi pekerja. Slamet Wijayanto et al. (2021) melakukan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak pada kinerja guru. Tidak semua pekerjaan di SMA swasta di Semarang memiliki perlengkapan yang memadai; upah yang

diterima karena melakukan pekerjaan tidak sesuai kebutuhan yang dirasakan adil; tidak ada minat dan motivasi untuk promosi atau kenaikan pangkat; dan tidak semua rekan kerja membantu menyelesaikan pekerjaan. Selain faktor transformasional kepemimpinan dan kepuasan kerja, motivasi juga dapat memengaruhi kinerja guru. Dorongan untuk berprestasi, kekuatan, dan pentingnya interaksi dengan orang lain sangat memengaruhi kinerja guru. ingin berpartisipasi di sekolah terdekat. Saya ingin menggunakan pengetahuan yang saya peroleh.

Motivasi kerja, menurut George & Jones (2005) dalam Tjiong Fei Lie (2018), didefinisikan sebagai semangat kerja yang ada pada seorang karyawan yang memungkinkan mereka untuk bekerja untuk mencapai tujuan. Setiap motivasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Memotivasi bawahan adalah tentang bagaimana memotivasi mereka untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan sekolah. Sekolah tidak hanya menginginkan karyawan yang berbakat, berbakat, dan terampil; yang terpenting, mereka harus rajin dan bersemangat untuk mencapai hasil kerja terbaik. Studi sebelumnya oleh Slamet Wijayanto et al. (2021) menemukan bahwa motivasi kerja berdampak positif pada kinerja guru.

Kondisi tempat penelitian di Semarang, bagaimanapun, tidak seperti itu. Salah satu hasil observasi yang berkaitan dengan kinerja guru adalah bahwa beberapa guru belum memahami materi yang diajarkan. Sebagian guru tidak dapat mengelola program belajar mengajar, seperti yang ditunjukkan oleh supervisi, yang harus berlangsung 5 menit, tetapi dapat bertahan hingga 10 menit. Sebagian guru juga gagal berinteraksi dengan siswa, yang menunjukkan bahwa guru masih kaku dalam mengajar dan bahkan belum bisa menguasai siswanya. Beberapa guru juga gagal menilai semua prestasi siswa, yang berarti mereka tidak ingin mengetahui siswa mana yang berprestasi di luar kelas. minimal keinginan untuk belajar karena banyaknya kegiatan di luar sekolah.



LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan dan upaya guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik mungkin dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pembelajaran. Kinerja guru harus didasarkan pada standar kemampuan profesional selama menjalankan tugas mereka sebagai guru sekolah (Nana Sudjana, 2014).

Kinerja guru dapat diukur dengan beberapa indikator (Nana Sudjana, 2014). Indikator tersebut adalah sebagai berikut: 1) Memahami bahan yang akan diajarkan; 2) Mengelola program belajar mengajar; 3) Mengelola kelas; 4) Menggunakan media dan sumber pelajaran; 5) Memahami landasan-landasan kependidikan; 6) Mengelola interaksi belajar mengajar; 7) Menilai prestasi siswa; 8) Memahami fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan; 9) Memahami dan mengelola administrasi sekolah; dan 10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Pada dasarnya, kinerja guru adalah unjuk kerja atau kinerja yang ditunjukkan oleh guru selama menjalankan tanggung jawabnya sebagai pendidik (Supardi, 2012; Juhji, 2017). Kinerja didefinisikan sebagai output dari suatu proses, apakah itu manusia atau lainnya (Smith, Mulyasa, 2005). Mulyasa juga menyatakan bahwa kinerja atau prestasi dapat berarti prestasi, pelaksanaan, pencapaian, hasil, atau unjuk kerja.

Kepemimpinan Transformasional

Salah satu komponen terpenting dari keberhasilan suatu organisasi adalah gaya kepemimpinannya. Menurut Flippo (1992), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang memadukan kepentingan individu dan personalia untuk mencapai tujuan tertentu. Kesuksesan atau kegagalan organisasi tergantung pada bagaimana para pemimpin mengelola sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia. Sangat penting untuk

memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dan ancaman serta cara bertindak untuk memanfaatkan peluang. Seluruh hal tersebut akan tercermin dalam cara seorang pemimpin bertindak selama kegiatan sehari-hari. Gaya kepemimpinan, menurut Hersey dan Blanchard (1998), didefinisikan sebagai pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh seseorang saat bekerja dengan orang lain. Mintorogo (1997) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah standar atau dapat dianggap sebagai pola perilaku manajer saat menunjukkan kepemimpinannya.

Proses mempengaruhi dan mengarahkan tindakan yang berkaitan dengan tanggung jawab anggota kelompok dikenal sebagai kepemimpinan. Menurut Siagian (2006), kepemimpinan (leadership) adalah hubungan antara seseorang dan orang lain. Pemimpin memiliki kekuatan untuk mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikutnya dengan kekuatan pengaruh yang luar biasa. Karena fokus utama kepemimpinan transformasional adalah membangun pengikut, ada tiga cara seorang pemimpin transformasional dapat memotivasi karyawannya. Sebagai contoh, Robbin dan Judge (2008) menggunakan empat indikator untuk menunjukkan kepemimpinan transformasional.

1. Kharisma (*Charisma*) / Pengaruh yang Ideal
Merupakan proses di mana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dengan menggunakan emosi, kharisma, atau pengaruh yang ideal untuk menentukan bagaimana bawahan akan bertindak terhadap mereka.
2. Rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*)
Ini berarti mengajarkan cara-cara untuk memecahkan masalah dengan cerdas, hati-hati, rasional, dan hati-hati sehingga anggota dapat menemukan cara-cara baru untuk



memecahkan masalah tersebut dan menghasilkan solusi kreatif.

3. Inspirasi (*Inspiration*)

Seorang pemimpin yang inspirasional adalah seorang pemimpin yang memotivasi dan menginspirasi anggota timnya.

4. Perhatian Individual (*Individualized consideration*)

Pemimpin menggunakan perhatian individual untuk menguasai dengan membimbing dan mendukung bawahannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, menurut Handoko (2011), didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dimiliki oleh seorang karyawan tentang pekerjaan mereka. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka ditunjukkan oleh kepuasan kerja mereka. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka dan semua yang mereka hadapi di tempat kerja mereka. Hasibuan (2008) menggambarkan kepuasan kerja sebagai perasaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang ditunjukkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan pencapaian kerja. Kepuasan kerja dinikmati baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Menurut Afandi (2018), ini adalah perbandingan antara kontribusi yang ia berikan dan kompensasi yang ia terima yang didasarkan pada pendapat pribadi karyawan.

1. Pekerjaan; Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah atau Gaji; jumlah uang yang diterima seseorang karena melakukan pekerjaan mereka apakah sesuai dengan kebutuhan yang dianggap adil.
3. Promosi; peluang untuk naik posisi.
4. Pengawas; seseorang yang terus memberikan perintah atau petunjuk kepada orang lain tentang bagaimana melakukan sesuatu.

5. Rekan Kerja: Orang-orang yang bekerja sama dan saling membantu untuk menyelesaikan tugas.

Motivasi Kinerja

Menurut George & Jones dalam Tjiong Fei Lie (2018), motivasi kerja didefinisikan sebagai semangat kerja yang ada pada seorang pekerja yang memungkinkannya untuk bekerja untuk mencapai tujuan. Motivasi, menurut Mangkunegara (2013), adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berkontribusi sebanyak mungkin untuk keberhasilan organisasi dan mencapai tujuan tersebut. Menurut Isniar Budiarti (2018), motivasi dapat didefinisikan sebagai situasi atau kondisi yang mendorong, mendorong, atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut George & Jones dalam Tjiong Fei Lie (2018), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

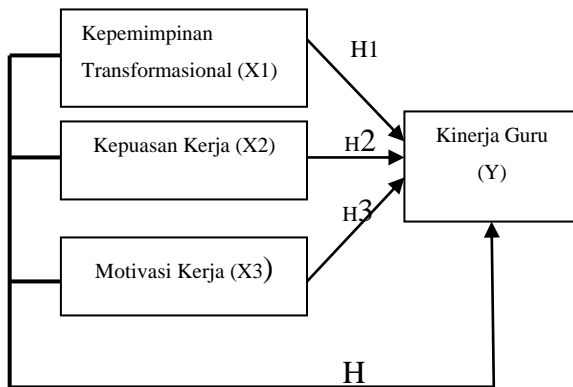
1. Perilaku Karyawan: Kemampuan karyawan untuk memilih perilaku bekerja yang mereka inginkan. Orang-orang yang termotivasi dalam pekerjaan mereka memiliki perilaku yang baik di tempat kerja.
2. Usaha Karyawan: Istilah "usaha karyawan" mengacu pada usaha keras yang dilakukan oleh seorang karyawan saat mereka bekerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan melakukan usaha ini.
3. Kegigihan Karyawan: Istilah "kegigihan karyawan" mengacu pada perilaku seseorang yang tetap termotivasi untuk melakukan pekerjaannya meskipun menghadapi tantangan, masalah, dan halangan. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja memiliki tingkat kegigihan yang tinggi. Perilaku yang menunjukkan upaya seseorang untuk menyelesaikan masalahnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih dikenal sebagai "penelitian



asosiatif." Penelitian ini memiliki kualitas tertinggi dibandingkan dengan penelitian diskriptif dan komparatif karena penelitian ini bertujuan untuk membangun teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol gejala. Penelitian kuantitatif menggunakan data angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2017).



Penelitian ini akan menyelidiki semua guru SMA swasta di Semarang, total 61 guru, yang akan dipelajari dengan menggunakan metode sensus.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Sebelum pengambilan data dilakukan, daftar pertanyaan diuji untuk validitas dan kredibilitas.

a). Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan tujuan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. (Azwar, 2003). Dari perhitungan dijelaskan mengenai validitas item kuesioner, dengan bantuan program SPSS diperoleh angka *Corrected Item Total Correlation* r_{hitung} dari tabel tersebut terlihat seluruh r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan r_{tabel} product

moment=0,4438 (dengan $\alpha=5\%$, $df = n - 2 = 20 - 2 = 18$) maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

b). Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk menilai konstruk atau variable. Jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dikatakan reliable atau handal. Menurut Azwar (2003), reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran hanya dapat dipercaya jika diperoleh hasil yang relatif sama pada berbagai waktu terhadap kelompok subjek yang sama, dan selama aspek yang diukur pada subjek itu sendiri tidak berubah. Koefisien Cronbach Alpha digunakan untuk mengevaluasi validitas survei: (Azwar, 2003)

Koefisien Cronbach Alpha akan digunakan untuk menguji reliabilitas setiap item atau pertanyaan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, nilai Cronbach Alpha untuk item ini adalah 0,6, yang berarti bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha setidaknya 0,6 (Ghozali, 2016). Dari perhitungan dapat diketahui bahwa dari variabel kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2) motivasi kerja (X3) dan Kinerja Guru (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian variabel kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2), motivasi (X3) dan kinerja guru (Y) dapat dikatakan handal (reliabel) untuk digunakan sebagai alat ukur.



Analisa Regresi

Regresi Berganda

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari pengumpulan data ini diolah dengan menggunakan program SPSS. Metode regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Ada kemungkinan untuk menggunakan persamaan regresi linear berganda untuk membuat ramalan (prediksi) tentang besarnya nilai Y, yang merupakan variabel dependent, terhadap nilai X, yang merupakan variabel independen. Ramalan ini didasarkan pada hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dengan persamaan regresi. Persamaan ini disebut sebagai persamaan regresi linear berganda: (Ghozali, 2016)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menghitung persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi nilai variabel tergantung dapat dianggap semakin besar jika hasil perhitungan menunjukkan nilai yang lebih besar (mendekati satu). Sebaliknya, jika nilai R^2 menunjukkan nilai yang lebih kecil, maka sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi nilai variabel tergantung semakin kecil (Ghozali, 2016).

Uji Hipotesis

a). Pengujian secara parsial (Uji t)

Pengukuran t_{tes} dimaksudkan untuk mempengaruhi apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan melihat tingkat signifikansi nilai t pada α 5% rumus yang digunakan (Ghozali, 2001)

b). Pengujian secara simultan (Uji F)

Dengan menggunakan tingkat signifikansi (F) pada 5%, pengujian koefisien regresi bersama untuk masing-masing variabel bebas dan terikat dilakukan. Jika nilai F hitung lebih besar dari

Ftabel atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih), maka hipotesis diterima (H_a) dan hipotesis ditolak (H_o). Ini menunjukkan bahwa variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional kepada kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Regresi Berganda

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diukur dengan menggunakan analisis regresi berganda secara bersamaan atau secara bersamaan. Pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) diukur secara bersamaan.

Tabel 1. Model Persamaan Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	10.520	2.319		4.537	.000
Kepemimpinan Transformasional	.211	.062	.223	3.386	.001
Kepuasan kerja	.368	.058	.546	6.298	.000
Motivasi kerja	.212	.067	.268	3.148	.003

Diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,520 + 0,211X_1 + 0,368X_2 + 0,212X_3$$

Koefisien regresi masing-masing variabel dapat dijelaskan dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

- Nilai konstanta 10,520 artinya jika variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi kerja) adalah nol maka kinerja guru akan memiliki nilai sebesar 10,520
- Koefisien regresi kepemimpinan transformasional kepada kinerja guru diperoleh 0,211. memperlihatkan jika kepemimpinan transformasional naik satu satuan, maka kinerja guru akan meningkat 0,211.



- c. Koefisien regresi kepuasan kerja kepada kinerja diperoleh 0,368. memperlihatkan jika kepuasan kerja naik satu satuan, maka kinerja guru akan meningkat 0,368.
- d. Koefisien regresi motivasi kerja kepada kinerja guru diperoleh 0,212. memperlihatkan jika jika motivasi kerja naik satu satuan, maka kinerja guru akan meningkat 0,212.

2. Uji Determinasi (*Adjusted R Square*)

Untuk menentukan seberapa besar prosentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat, koefisien determinasi (R^2) digunakan. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.816	1.629
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja				

Koefisien determinasi atau *Adjusted R²* sebesar 0,816, atau 81,6 persen, menunjukkan bahwa variabel bebas kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja mewakili 81,6 persen variasi variabel terikat, yaitu variabel kinerja guru pada model; variabel lainnya mempengaruhi 18,4 persen.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi parsial, yaitu apakah masing-masing variabel independen berdampak signifikan pada variabel dependent (Y). Nilai t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sedangkan t tabel diperoleh dari tabel t dengan ketentuan $df = n - k$. $H_0: \beta_1 = 0$ artinya Kepemimpinan Transformasional(X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh kepada kinerja guru (Y) $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi $<0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak

1). Pengujian hipotesis pertama (H1)

Dalam penelitian ini, hipotesis pertama adalah kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja guru swasta di Semarang. Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai t hitung 3,386, yang lebih besar dari nilai t tabel 2,002, dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,001, yang kurang dari 0,05.

2). Pengujian hipotesis kedua (H2)

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru swasta di Semarang. Hasil dari tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai t hitung 6,298, yang lebih besar dari t tabel, yaitu 2,002, dan nilai signifikansi (p) adalah 0,00, yang lebih besar dari 0,05.

3). Pengujian hipotesis ketiga(H3)

Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru swasta di Semarang. Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,148, yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,002, dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,003, yang kurang dari 0,05.

b. Uji F

Pengujian hipotesis keempat uji F menentukan apakah variabel independent kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel dependen. Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS:

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	712.850	3	237.617	89.491	.000 ^b
	Residual	151.347	57	2.655		
	Total	864.197	60			

a. Dependent Variable: Kinerja guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja

Dari Tabel 3. didapatkan nilai F statistik atau F hitung 89,491 lebih besar F tabel 2,77 dengan signifikansi (p) 0,000 lebih kecil 0,05,



bisa kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X) secara bersama-sama berpengaruh kepada kinerja guru SMA swasta di Semarang.

Pembahasan

Hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru swasta di Semarang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai t hitung 3,386, lebih besar dari nilai t tabel 2,002, dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,001, kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja guru swasta di Semarang swasta. Hipotesis pertama dari penelitian ini dapat diterima karena hasil penelitian dapat dipahami karena jika kepemimpinan transformasional diterapkan pada guru, kinerja guru swasta di Semarang swasta juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Robbin dan Judge (2008), yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional menginspirasi pengikutnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka.

Penelitian Maris, Komariah, dan Abubakar (2016) meneliti kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kinerja guru, dan mutu sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru memengaruhi mutu sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) mempengaruhi kinerja guru swasta di Semarang. Ada nilai t hitung 6,298, lebih besar dari nilai t tabel, 2,002, dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000, lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru swasta di kota tersebut. Dengan demikian, hipotesis kedua dari penelitian ini dapat diterima. Penelitian ini dapat dipahami karena peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja guru swasta di Semarang. Teori Afandi (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perbandingan

antara kontribusi dan kompensasi yang diterima karyawan berdasarkan pendapat subjektif karyawan. Penemuan penelitian ini sejalan dengan teori ini.

Penelitian Slamet Wijayanto et al. (2021) menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja guru.

Hasil penelitian yang dilakukan di Semarang tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja guru swasta menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai t hitung 3,148, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0,252, dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,003, yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dari penelitian ini dapat diterima, yaitu bahwa motivasi mempengaruhi kinerja guru swasta di Semarang. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru swasta di Semarang akan meningkat jika ada peningkatan motivasi kerja bagi guru, yaitu motivasi yang tepat waktu dan relevan dengan kegiatan belajar mengajar. Penelitian ini mendukung teori Slamet Wijayanto et al. (2021), yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak pada kinerja guru.

Slamet Wijayanto et al. (2021) melakukan penelitian yang melihat bagaimana gaya kepemimpinan transformasional berdampak pada motivasi kerja dan kepuasan kerja guru sekolah dasar. Penelitian ini menguji hipotesis ketiga ini. Hasil studinya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak pada kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan berdampak pada kinerja guru swasta di Semarang. Nilai F hitung adalah 89,491, lebih



tinggi dari F tabel, yang adalah 2,77, dan nilai signifikansi (p) adalah 0,000, kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru swasta di Semarang. Hipotesis keempat dari penelitian ini dapat diterima karena jika penerapan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja guru meningkat, maka kinerja mereka juga akan meningkat.

Studi Susmiyati (2016) meneliti bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah dan kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Tulungagung. Kesimpulan dari pengujian hipotesis keempat ini sesuai. Penelitiannya menunjukkan bahwa dua faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah kompetensi kepala sekolah dan kepemimpinan transformasional.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan dengan kinerja guru swasta di Semarang artinya kepemimpinan transformasional meningkat, maka kinerja juga meningkat.
2. Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja guru swasta di Semarang artinya kepuasan kerja mengalami peningkatan, maka kinerja juga meningkat
3. Motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja guru swasta di Semarang artinya motivasi kerja mengalami peningkatan, maka kinerja juga meningkat.
4. Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan kinerja guru swasta di Semarang artinya Kepemimpinan transformasional,

kepuasan kerja, motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh kepada kinerja guru swasta di Semarang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut;

1. Kinerja guru swasta di Semarang yang meningkat dilakukan dengan penerapan kepemimpinan transformasional yang dimiliki pimpinan kepada guru agar guru semakin termotivasi untuk lebih giat dalam belajar mengajar dan meningkatkan prestasi belajarnya siswa
2. swasta di Semarang dapat meningkatkan kinerja guru dengan menambah kepuasan kerja sekolah yang dirasa masih kurang, menambah sarana dan prasarana untuk meningkatkan kinerja guru sehingga kinerja guru swasta di Semarang dapat meningkat,
3. Meningkatkan kinerja guru swasta di Semarang dilakukan dengan pengelolaan dan koordinasi untuk memotivasi kinerja bagi guru dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Addin, F. N., Bintang Kejora, M. T., & Kosim, A. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16673>
- [2] Afandi, P. (2018). *Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Nusa Media.
- [3] Amirullah Hanafi & Rindyah. (2001). "Pengantar Manajemen". Malang: Universitas Negeri Malang (UM Press).
- [4] Damanik, B. E. (2018). "Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru". *Idarah:*



- Jurnal Manajemen Pendidikan, 2(2), 143. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6356>
- [5] George, J. M., & Jones, G. (2005). Understanding and managing organizational behavior. New Jersey: Upper Saddle River.
- [6] Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- [7] Lie, Tjiong F. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner." *Agora*, vol. 6, no. 1, 2018.
- [8] Margareth, H. (n.d.). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management Pt Indosat, Tbk.)".
- [9] O'Leary, Elizabeth. 2001. Kepemimpinan Edisi Pertama. Yogyakarta.
- [10] Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. Judge (2009). Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] S., Susmiyati S. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Se-kabupaten Tulungagung." *IAIN Tulungagung Research Collections*, vol. 11, no. 1, 2016, pp. 185-200, doi:[10.21274/epis.2016.11.1.185-200](https://doi.org/10.21274/epis.2016.11.1.185-200).
- [12] Setiyati, S., Negeri, S., & Gunungkidul, W. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–206. <https://doi.org/10.21831/JPTK.V22I2.8931>
- [13] Setiyati, S., Negeri, S., & Gunungkidul, W. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–206. <https://doi.org/10.21831/JPTK.V22I2.8931>
- [14] Simamora, H. (2004). "Manajemen Sumber Daya Manusia".
- [15] Sudarman, E. (2023). "Pengaruh Kualitas Layanan Pembelajaran dan Kinerja Guru Terhadap Kepuasan Peserta Didik di Smkn 1 Karawang". 6(1).
- [16] Sudjana, Nana. (2014). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [17] Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [18] Sulistyorini. (2001). "Jurnal Ilmu Pendidikan Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan". 28, 1028.
- [19] Werang, B. R. (n.d.). "Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Moral Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Merauke".
- [20] Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar". *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>
- [21] Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54-63. doi:<https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>
- [22] Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi



Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal
Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis,
4(1), 23–34.
<https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN