

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

*Alice Yeni Verawati Wote¹, Jonherz Stenlly Patalatu²

^{1,2}Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Halmahera, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 15 August 2019

Received in revised form

20 September 2019

Accepted 10 October 2019

Available online

30 November 2019

Kata Kunci:

kepemimpinan, guru,
kepuasan, kinerja.

Keywords:

school principle' leadership,
teachers, job satisfaction,
job performance

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar, dengan kememinminan yang baik akan membaut suasana temoat kerja ebih baik. Peneliti ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Tobelo Tengah. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 52 orang guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai thitung = 3.945 > ttabel = 2.010 pada taraf signifikan 0.05. 2) kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai thitung > ttabel yaitu 3.049 > 2.010 pada taraf signifikan 0.05. Dan 3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Tobelo

Tengah, dengan kontribusi sebesar 0.437 atau 43.7%. Jadi dapat dikatakan bahwa gaya kemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sekolah dasar , dimana gaya ini akan membuat suansana lebih nyaman.

ABSTRACT

The aimed of this research is to determine the effect of principals' transformational leadership and job satisfaction toward teachers' job performance in elementary school in Tobelo Tengah' District. This research is using the survey method with the total number of the sample are 52 teachers. The result of this study shows: 1) Principals' transformational leadership has a positive effect on teachers' job performance which is tcount is 3.945 > ttable 2.010 at the level of significant 0.05. 2) Teachers' job satisfaction has a positive effect to teachers' job performance which is tcount is 3.049 > ttable 2.010 at the level of significant 0.05, and 3) Principals' transformational leadership and teachers' job satisfaction simultaneous have a positive effect to teachers' job performance with total percentage is 43.7 % or 0.437.

1. Pendahuluan

Tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan manusia Indonesia menjadi insan yang cerdas. Untuk menggapai tujuan itulah maka pemerintah mendirikan lembaga pendidikan yang dikenal sebagai sekolah. Sebagaimana halnya sebuah lembaga, sekolah juga dinahkodai oleh seorang pimpinan atau kepala sekolah. Merujuk pada Permendiknas nomor 28 tahun 2010 pasal 1 ayat 1 Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak, taman kanak-kanak luar biasa, sekolah dasar atau madrasah ibtdaiyah, sekolah luar biasa, sekolah menengah pertama atau Madrasah Tsanawiyah, sekolah menengah atas atau Madrasah Aliyah, sekolah menengah kejuruan atau Madrasah Aliyah kejuruan atau sekolah menengah atas luar biasa, yang bukan sekolah bertaraf internasional, atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional. Dengan adanya tugas tambahan tersebut maka guru yang menjabat sebagai kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yakni sebagai guru kelas atau tenaga pengajar maupun sebagai pemimpin yang tentu saja melekat tanggung jawab kepemimpinan.

Kepemimpinan atau leadership sendiri dapat diartikan sebagai sebuah proses sosial yang melaluinya seseorang dengan sengaja memberikan pengaruh kepada orang lain untuk menata perilaku dan hubungan mereka (Levy, 2010). Sedangkan (Keating, 1986) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi orang lain yang ada dalam satu kelompok atau hubungan dalam rangka menata perilaku demi tercapainya tujuan bersama.

Apabila kepemimpinan dilihat dalam ranah pendidikan maka Rosmiati dan Kurniady (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan pengertian ini maka dapat dikatakan bahwa Kepala Sekolah sebagai tenaga penggerak harus mampu menstimulir, mendorong, dan atau membimbing guru-guru menuju perkembangan yang berkesinambungan sehingga mereka mampu menjalankan tugas atau kinerjanya dengan optimal. Hal ini tentu saja berkaitan dengan gaya kepemimpinan seperti apa yang digunakan kepala sekolah dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pemimpin.

Penelitian oleh (Suwarni, 2011) tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dalam mengajar, sehingga akhirnya kinerja guru ekonomi menjadi baik kemudian prestasi belajar siswa juga meningkat.

Ada beragam gaya kepemimpinan yang digunakan, namun sebagian besar model kepemimpinan mengadopsi gaya transformasional dan transaksional. Menurut Burn dan Bass (Saleem, 2015) kedua gaya kepemimpinan ini yang telah banyak digunakan diberbagai belahan dunia dan diteliti melalui studi kepemimpinan. Akan tetapi Bass dan Avolio (Garcia-Morales, V. J., Llorens-Montes, F. J., & Verdu-Jover, 2008)) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional biasanya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional lebih berfokus pada perubahan dan mengilhami pengikut untuk berkomitmen pada visi dan tujuan bersama suatu organisasi atau unit kerja, kepemimpinan transformasional juga menantang pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, serta mengembangkan kapasitas kepemimpinan pengikut melalui pembinaan, pendampingan, dan penyediaan tantangan dan dukungan ((Bass, B. M., & Riggio, 2006).

Disamping mampu mengoptimalkan kinerja guru, (Siregar, 2019) berpendapat bahwa Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, harus mampu mengelola sarana dan prasarana pendidikan, pelayanan khusus sekolah dan fasilitas-fasilitas pendidikan lainnya sedemikian rupa sehingga guru-guru dan murid-murid memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai respons yang efektif atau emosional terhadap berbagai fakta menyangkut pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan atau keadaan pikiran seseorang tentang sifat pekerjaan mereka. Lebih lanjut lagi (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. Berdasarkan asumsi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi kinerja guru. Artinya semakin puas seorang guru terhadap pekerjaannya, maka semakin baik kinerjanya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Tobelo Tengah.

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Sampel pada penelitian ini berjumlah 52 orang guru yang tersebar di delapan sekolah dasar yang ada di Kecamatan Tobelo Tengah. Variabel penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasioan (X1), kepuasan kerja guru (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja guru variabel terikat (Y). Selanjutnya, untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan angket atau kuesioner. Masing-masing adalah angket kepemimpinan transformasional, angket kepuasan kerja guru dan angket kinerja guru.

3. Hasil dan Pembahasan

Data hasil penelitian terhadap variabel kinerja guru Sekolah Dasar (Y), Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kepuasan Kerja Guru (X2), yang telah dianalisis melalui statistik deskriptif yang disajikan dalam Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Rangkuman Hasil analisis Statistik Deskriptif

Analisis	Data variabel		
	Y	X1	X2
Banyaknya data (n)	52	52	52
Minimum	87	45	45
Maximum	146	118	126
Range	57	73	81
Interval	8	11	12
Banyak Kelas	7	7	7
Mean	117.46	99.27	105.35
Std.Deviation	13.00	13.29	22.80
Variance	169.04	176.51	519.88
Median	155.50	98.50	116.00
Mode	107	116	120

Keterangan:

- Y : Kinerja Guru SD Kecamatan Tobelo Tengah
- X1 : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
- X2 : Kepuasan Kerja Guru

Selanjutnya peneliti melakukan uji prasyarat yakni uji normalitas dan uji linieritas data. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Hipotesis yang diajukan dalam uji normalitas data adalah:

H₀ : Data yang tidak berdistribusi normal

H₁ : Data yang berdistribusi normal

Kriteria pengujian : tolak H₀ jika nilai Asymp sig < α = 0,05. Hasil pengujian uji normalitas data penelitian dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* termuat pada Tabel 2. dibawah ini.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorv-Smirnov Test	Asymp.Sig	Alpha
Kinerja Guru SD di Kec. Tobelo Tengah	0.65	0.05
Gaya Kepemimpinan Kepala SD SD di Kecamatan Tobelo Tengah	0.89	0.05
Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tobelo Tengah	0.03	0.05

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa data kinerja guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru berdistribusi normal atau menerima H₁ (nilai Asymp sig > α).

2. Uji Linieritas

Hasil pengujian signifikansi dan linieritas untuk masing-masing pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Signifikansi dan Linieritas Kinerja Guru (Y) atas Gaya Kepemimpinana Kepala Sekolah (X₁) SD di Kecamatan Tobelo Tengah.

Pengujian signifikansi dan linieritas ini untuk melihat apakah persamaan regresi yang dihasilkan baik atau tidak bias, sehingga bisa digunakan untuk memprediksi variabel dependen secara lebih tepat. Pengujiannya dilakukan menggunakan analisis varians yang menghasilkan nilai F sebagai parameter. Untuk pengujian signifikansi, persamaan regresi Y atas X₁ dikatakan signifikan jika nilai F_{hitung} > F_{tabel}, sementara untuk uji linieritas dikatakan linier jika F_{hitung} < F_{tabel}. Rangkuman perhitungan signifikansi dan linieritas regresi gaya kepemimpinan kepala sekolah atas kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Analisis Varians (ANOVA) Uji Signifikansi dan Linieritas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah atas Kinerja Guru

Sumer Variansi	dk	JK	RJK	Fhitung	Ftabel	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	52	37307664				
Regresi (a)	1	37299043.077				
Regresi (b/a)	1	2842.497	2842.497	24.596	4.03	7.17
Sisa (S)	50	5778.426	115.569			
Tuna Cocok (TC)	31	4069.676	131.280	1.46	2.07	2.84
Galat	19	1708.750	89.934			

Keterangan: * = Signifikansi pada $\alpha = 0,05$ ($F_{hit} > F_{tab}$) dan ** = linieritas pada $\alpha = 0,05$ ($F_{hit} < F_{tab}$).

Dari tabel ANOVA di atas terlihat untuk pengujian signifikansi Y atas X_1 diperoleh F_{hitung} sebesar 24.596, sedangkan nilai sebesar F_{tabel} 4.03 pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Jika dibandingkan antara nilai F_{hitung} ternyata lebih besar dari nilai F_{tabel} ($24.596 > 4.03$), sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Y atas X_1 adalah sangat signifikan. Sementara uji linieritas didapatkan F_{hitung} sebesar 1.46, sedangkan nilai sebesar F_{tabel} 2.07 pada tingkat kesalahan $\alpha = 0.05$ dengan dk pembilang 31 dan dk penyebut 19. Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah atas kinerja guru berbentuk linier.

- b. Signifikansi dan Linieritas Kinerja (Y) atas Kepuasa Kerja (X_2) Guru SD di Kecamatan Tobelo Tengah
 Pengujian signifikansi dan linieritas ini untuk melihat apakah persamaan regresi yang dihasilkan baik atau tidak bias, sehingga bisa digunakan untuk memprediksi variabel dependen secara lebih tepat. Pengujiannya dilakukan menggunakan analisis varians yang menghasilkan nilai F sebagai parameternya. Untuk pengujian signifikansi, persamaan regresi Y atas X_2 dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sementara untuk uji linieritas dikatakan linier jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Rangkuman perhitungan signifikansi dan linieritas regresi integritas atas kinerja guru dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4. Analisis Varians (ANOVA) Uji Signifikansi dan Linieritas Kepuasa Kerja atas Kinerja Guru

Sumer Variansi	dk	JK	RJK	Fhitung	Ftabel	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	52	37307664				
Regresi (a)	1	37299043.077				
Regresi (b/a)	1	2220.942	2220.94	17.351	4.03	7.17
Sisa (S)	50	6399.981	128.00			
Tuna Cocok (TC)	27	3789.172	164.75	1.704	1.72	2.14
Galat	51	2610.808	96.70			

Keterangan: * = Signifikansi pada $\alpha = 0,05$ ($F_{hit} > F_{tab}$) dan ** = linieritas pada $\alpha = 0,05$ ($F_{hit} < F_{tab}$).

Dari tabel ANOVA di atas terlihat untuk pengujian signifikansi Y atas X_2 diperoleh F_{hitung} sebesar 17.351, sedangkan nilai sebesar F_{tabel} 4.03 pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Jika dibandingkan antara nilai F_{hitung} ternyata lebih besar dari nilai F_{tabel} ($17.351 > 4.03$), sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Y atas X_2 adalah sangat signifikan. Sementara uji linieritas didapatkan F_{hitung} sebesar 1.704, sedangkan nilai sebesar F_{tabel} 1,72 pada tingkat kesalahan $\alpha = 0.05$ dengan dk pembilang 27 dan dk penyebut 51. Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasa kerja atas kinerja guru berbentuk linier.

3. Uji Hipotesis Penelitian

Setelah berbagai analisis dilakukan, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk mengukur besarnya pengaruh positif antara variabel penelitian. Deskripsi hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi terhadap hipotesis penelitian yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Regresi Berganda Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Tobelo Tengah.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52.605	10.921		4.817	.000
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.442	.112	.452	3.945	.000
Kepuasan Kerja Guru	.199	.065	.349	3.049	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Tobelo Tengah

Hipotesis statistik dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 \leq 0$

$H_1: \beta_1 > 0$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $b_1 = 0.452$ dengan $t_{hitung} = 3.945$ dan t_{tabel} untuk $\alpha = 0.05$ dan $dk = 50$ adalah 2.010. Dari perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.945 > t_{tabel} = 2.010$. Maka tolak H_0 atau H_1 diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Tobelo Tengah.

2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Tobelo Tengah

Hipotesis statistik dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0: \beta_2 \leq 0$

$H_1: \beta_2 > 0$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $b_2 = 0.349$, dengan $t_{hitung} = 3.049$ dan t_{tabel} untuk $\alpha = 0.05$ dan $dk = 50$ adalah 2.010. Dari perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.049 > 2.010$. Maka tolak H_0 atau H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Tobelo Tengah.

3. Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Tobelo Tengah

Hipotesis statistik dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0: \rho_{y12} \leq 0$

$H_1: \rho_{y12} > 0$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan terima H_0 jika $t_{hitung} < F_{tabel}$. Maka untuk menguji hipotesis akan diuraikan pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi F-hitung Variabel Penelitian

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3763.878	2	1881.939	18.986	.000 ^a
	Residual	4857.045	49	99.123		
	Total	8620.923	51			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 18.986$, dengan $F_{tabel} = 3.18$ pada $\alpha = 0.05$ dan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 49, dengan persamaan regresi $\hat{y} = 0,452x_1 + 0,349x_2$. Maka tolak H_0 atau H_1 diterima, artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Tobelo Tengah, dengan memberikan kontribusi sebesar 0.437 (43.7%) sedangkan sisanya 0.563 (56.3%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tobelo Tengah. Artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin meningkat kinerja guru. (Andreani & Petrik, 2016) melalui penelitiannya menjelaskan alasan mengapa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi karyawan untuk berkontribusi secara ikhlas terhadap perusahaan. Mereka juga bersedia menyumbangkan ide-ide mereka agar perusahaan dapat memperoleh hasil yang terbaik. Selain itu, karyawan juga menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan. Alasan ini selaras dengan pernyataan oleh Yukl (Andreani & Petrik, 2016) bahwa dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang semula diharapkan mereka lakukan. Lebih dari itu menurut Bass dan Riggio (2006) pemimpin transformasional memberdayakan pengikutnya dan memperhatikan kebutuhan individu dan pengembangan pribadi mereka, membantu pengikut untuk mengembangkan potensi kepemimpinan mereka sendiri.

Penelitian oleh (Kovjanic, S. Schuh, S. C., & Jonas, 2013) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung ini disebabkan oleh adanya variabel moderator yakni kepuasan kerja artinya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan dimoderatori oleh kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan terhadap kepemimpinan maka kinerjanya akan semakin baik. Sementara pada penelitian ini, peneliti menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan hasil yang diperoleh adalah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini dikuatkan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Werang, 2014) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SDN di kota Marauke. Penelitian lain yang memiliki hasil serupa juga dilakukan oleh Putrana, Fathoni, dan Warso (2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru maka semakin meningkat juga kinerjanya.

Hasil yang ketiga dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Tobelo Tengah, dengan memberikan kontribusi sebesar 0.437 (43.7%) sedangkan sisanya 0.563 (56.3%) dipengaruhi oleh faktor lain. Ini sejalan dengan penelitian (Werang, 2014) yang menunjukkan kepuasan kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap moral kerja guru SD Negeri di Kota Marauke. Peneliti berasumsi bahwa faktor lain tersebut misalnya masa kerja dan usia responden. Asumsi ini diperkuat dengan penelitian oleh (Aprilyanti, 2017) yang meneliti tentang pengaruh masa kerja dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Oasis Water International, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa masa kerja dan usia memiliki pengaruh sebesar 8,3% terhadap produktivitas kerja. Selain itu ada juga faktor kompetensi guru sebagaimana diteliti oleh Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011) yang menunjukkan ada pengaruh positif kompetensi guru terhadap kinerja guru.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di kecamatan Tobelo Tengah, 2) Kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tobelo Tengah, 3) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di kecamatan Tobelo Tengah

Dari hasil penelitian ini maka disarankan kepada Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Tobelo Tengah agar dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pemimpin, tetap menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, sebab gaya kepemimpinan tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memperhatikan kepuasan kerja guru sebab kepuasan kerja guru juga berdampak terhadap kinerjanya sehingga hal-hal menyangkut gaji, tunjangan, serta ketersediaan ruang kerja yang nyaman harus diperhatikan.

Bagi penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat menjadi variabel penentu peningkatan kinerja guru yang dapat dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

Daftar Rujukan

- Andreani, F., & Petrik, A. (2016). Employee Performance as The Impact of Transformational Leadership and Job Satisfaction in PT Anugerah Baru Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 18(1), 25–32. <https://doi.org/10.13189/ujm.2016.040404>
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Arifin, Z. (2014). *Evaluasi Pembelajaran: Prinsip Teknik Prosedur*. PT Remaja Rosdakarya.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Garcia-Morales, V. J., Llorens-Montes, F. J., & Verdu-Jover, A. J. (2008). *The effects of transformational leadership on organizational performance through Knowledge and Innovation*.
- Keating. (1986). *Kepemimpinan. Teori dan Pengembangannya. (terjemahan; A.M. Mangunhardjana)*. Kanisius.
- Kovjanic, S. Schuh, S. C., & Jonas, K. (2013). Transformational leadership and performance: An experimental investigation of the mediating effects of basic needs satisfaction and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), 543–555. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/joop.12022>
- Levy, P. E. (2010). *Industrial organizational psychology; understanding the workplace (3rd ed.)*. Worth Publisher.
- Saleem, H. (2015). The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 563–569. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.403>
- Siregar, F. A. (2019). Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Oleh: *IJTIMAIYAH*, 2(1).
- Suwarni. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *JURNAL PENDIDIKAN DAN PEMBELAJARAN*, 18(2).
- Werang, B. R. (2014). Teachers ' Work Morale , and Teachers ' Work Satisfaction on Teachers ' Work Performance At State Primary Schools. *Cakrawala Pendidikan*, 128–137.